



GUIA P.PORTO PARA UMA COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Constitucionalmente, Portugal é “uma República soberana baseada na dignidade da pessoa humana e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”, “no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais”, assente na promoção da igualdade entre homens e mulheres, livre de preconceitos ligados a “ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”¹.

Não obstante as alterações legislativas operadas, sobretudo nas últimas três décadas, e a aprovação de vários Planos Para a Igualdade (PNI) com vista a uma igualdade efetiva entre os homens e as mulheres, de facto os comportamentos efetivos e os estereótipos têm-se mantido, nomeadamente ao nível da comunicação.

No entanto, a comunicação inclusiva não versa apenas sobre a dicotomia masculino/feminino, abrangendo os princípios do respeito pela dignidade das pessoas, da igualdade, da não discriminação e do respeito pela diversidade, visando que as diferenças, quaisquer que sejam, são neutralizadas.

Não se pretende com o **Guia P.PORTO para uma Comunicação Inclusiva** impor comportamentos, mas antes sensibilizar para a importância do papel que a inclusão tem na comunicação de uma instituição pública, ainda para mais de ensino superior, e induzir alterações de comportamentos que se propaguem a toda a comunidade.

¹ In “Constituição da República Portuguesa”

Está também presente a dificuldade de leitura que pode surgir num texto em que, constantemente, se incorpora o masculino e o feminino. No entanto, o guia também inclui um conjunto de exemplos que demonstram a possibilidade de, com frequência, utilizar expressões neutras em género, que simplificam quer a escrita, quer a leitura, devendo ser essa a solução adotada, sempre que possível.

O Politécnico do Porto é membro da Carta Portuguesa para a Diversidade e da Rede da Carta Portuguesa, pelo que tem uma responsabilidade acrescida na implementação de regras que respeitando a igualdade respeitam, simultaneamente, a diferenciação.

Com o objetivo de dar igual visibilidade e simetria a todos e todas, na comunicação institucional, quer interna quer externa, nos termos da alínea s) do n.º 1 do artigo 27.º dos Estatutos do Instituto Politécnico do Porto, homologados pelo Despacho Normativo n.º 17/2019, publicado Diário da República n.º 116/2019, Série II, de 19 de junho, aprovo o **Guia P.PORTO para uma Comunicação Inclusiva**, que se encontra em anexo e faz parte integrante deste Despacho.

As regras relativas à Comunicação Inclusiva devem ser tendencialmente aplicadas, na medida do razoável, pelos Serviços Comuns, Unidades Orgânicas e respetivos serviços e Serviços de Ação Social em todos os seus atos, decisões, normas, orientações, documentos, edições, publicações, bens culturais ou quaisquer textos e comunicações, sejam internos ou externos, independentemente do suporte, bem como todos aqueles que venham a ser objeto de revisão, reedição, reimpressão ou qualquer outra forma de modificação.

Instituto Politécnico do Porto, 20 de agosto de 2020

João Rocha
O PRESIDENTE DO POLITÉCNICO

P.PORTO

GUIA P.PORTO

PARA
UMA
COMUNICAÇÃO
INCLUSIVA

guiar

Ficha TÉCNICA

Coordenação

Rosa Maria Rocha
Pró-presidente P.PORTO

Autoria

Carla Serrão
Escola Superior de Educação
carlaserrao@ese.ipp.pt

Teresa Martins
Escola Superior de Educação
teresamartins@ese.ipp.pt

Rosa Maria Rocha
Politécnico do Porto
rmr@sc.ipp.pt

Colaboração

José António Costa • *Escola Superior de Educação*
Susana Barbosa • *Escola Superior de Educação*
Liliana Rodrigues • *Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação U.P.*

Índice

PREFÁCIO – Presidente do Politécnico do Porto	01
1. INTRODUÇÃO	04
2. PORQUÊ A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?	06
3. QUANDO UTILIZAR A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?.....	13
4. COMO UTILIZAR A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?	15
4.1. Estratégias para uma comunicação inclusiva sensível às questões de género	15
4.2. Estratégias para uma comunicação inclusiva sensível às questões étnicas, culturais e outras condições particulares	20
4.3. Linguagem utilizada para fazer referência a pessoas com diversidade funcional ou doença mental	22
5. INCLUSÃO E DESIGN GRÁFICO	26
6. CONCLUSÕES	30
REFERÊNCIAS.....	32
APÊNDICE–Conceitos relevantes	36

Prefácio

PRESIDENTE DO POLITÉCNICO DO PORTO



O normativo jurídico a que Portugal está sujeito – Tratado da União Europeia, Constituição da República Portuguesa, leis e regulamentos – define um conjunto de princípios para uma sociedade inclusiva, isto é, uma sociedade onde todos e todas têm um lugar idêntico, quer sejam homens ou mulheres, brancos/as, negros/as ou amarelos/as, ciganos/os ou

imigrantes, cristãos/ãs, judeus/judias ou árabes, jovens ou pessoas idosas, heterossexuais, homossexuais ou bissexuais, lésbicas ou gays, cidadãos/ãos com ou sem deficiência.

No âmbito do P.PORTO, “O Plano Estratégico 2020-2024, ferramenta fundamental de orientação estratégica, (...) ajudará a consolidar a missão diferenciadora do Instituto no contexto do ensino superior português, sustentando e reforçando: (...) 3. Uma COMUNIDADE inclusiva, através (...) da educação para a cidadania, da promoção da igualdade de género, da consciencialização das dificuldades dos cidadãos com necessidades especiais (...)”. Além disso, estabelece, também, que “A igualdade de oportunidades deverá ser uma prática transversal a toda a instituição”.

Uma sociedade inclusiva pressupõe, necessariamente, uma educação/ ensino inclusivo, isto é, em que todas/os têm direito a frequentar os diversos níveis de ensino, independentemente das suas características individuais. As Escolas e as Instituições do Ensino Superior têm de ser espaços de convivência da diversidade e das singularidades de cada um/a, seja ele/a possuidor/a ou não de alguma deficiência.

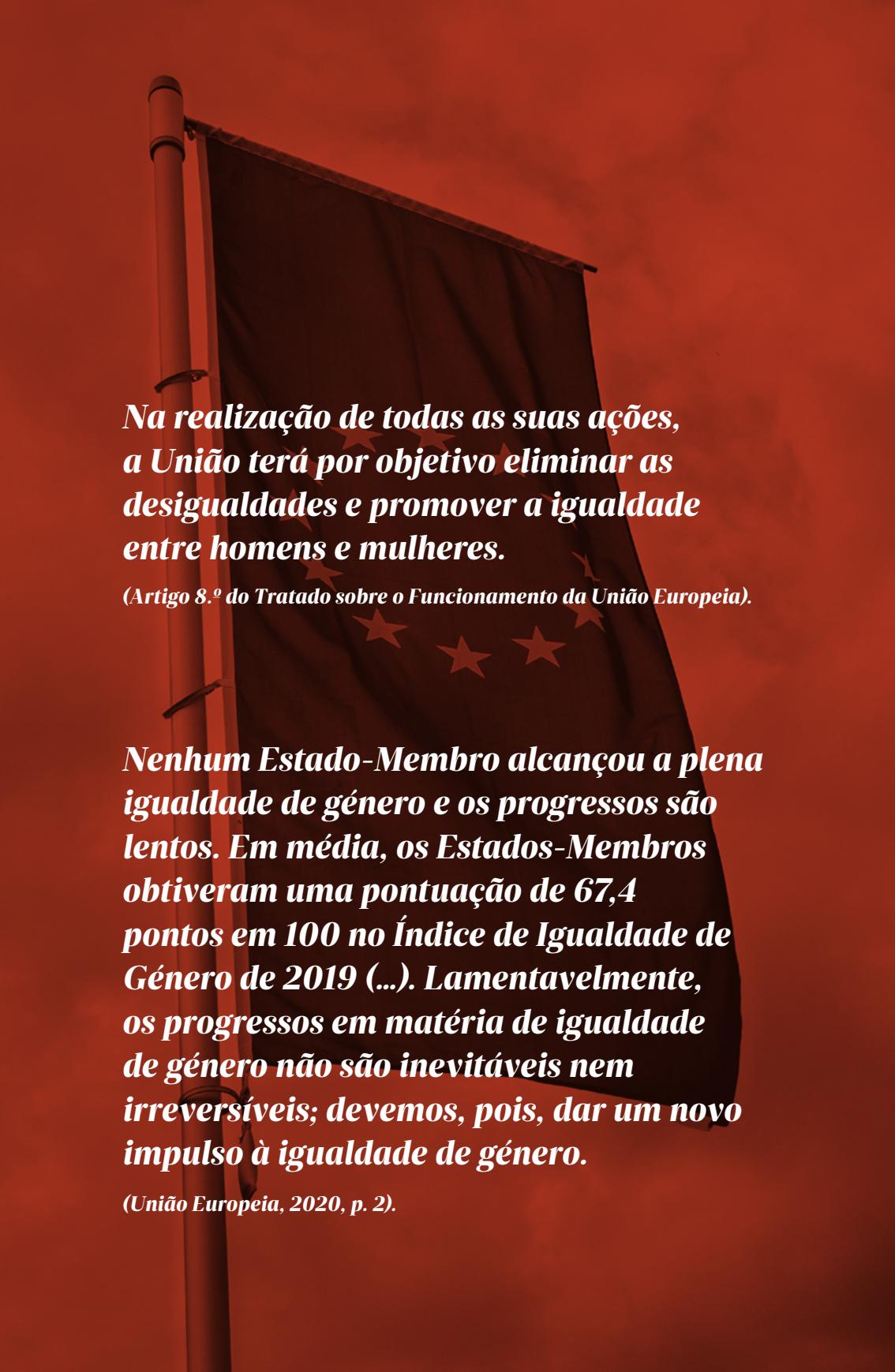
Uma sociedade e uma educação/ensino inclusivos completam-se com uma COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, isto é, uma comunicação – escrita, oral, gráfica ou simbólica - em que os princípios do respeito pela dignidade das pessoas, da igualdade, da não discriminação, do respeito pela diversidade estejam presentes, em que as diferenças, quaisquer que sejam, são neutralizadas. É esse o objetivo do Guia do P.PORTO para uma Comunicação Inclusiva.

O Guia, que ora se aprova e publica, é, por isso, mais um passo no sentido da concretização dos Objetivos 5 e 10, dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) , e da nossa ambição de construção de um Politécnico que “mais do que [ser] a melhor instituição politécnica do mundo, [é] A MELHOR PARA O MUNDO.”.



PRESIDENTE

¹Medeiros (2017). Como começar com os ODS nas universidades – Um guia para as Universidades, os Centros de Educação Superior e a Academia (http://ap-unsdsn.org/wp-content/uploads/Como-comecar-com-os-ODS-nas-Universidades_18-11-18.pdf).

The background of the entire image is a solid, deep red color. In the center, there is a dark, almost black flag with a pattern of yellow stars, similar to the European Union flag, though the stars are not fully visible. The flag is attached to a dark pole on the left side. The text is overlaid on this background.

***Na realização de todas as suas ações,
a União terá por objetivo eliminar as
desigualdades e promover a igualdade
entre homens e mulheres.***

(Artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia).

***Nenhum Estado-Membro alcançou a plena
igualdade de género e os progressos são
lentos. Em média, os Estados-Membros
obtiveram uma pontuação de 67,4
pontos em 100 no Índice de Igualdade de
Género de 2019 (...). Lamentavelmente,
os progressos em matéria de igualdade
de género não são inevitáveis nem
irreversíveis; devemos, pois, dar um novo
impulso à igualdade de género.***

(União Europeia, 2020, p. 2).

1. Introdução

O Politécnico do Porto (P.PORTO), enquanto Instituição de Ensino Superior (IES), tem já incorporados na sua missão, e em sintonia com os ODS 5 e 10, os princípios da igualdade de género, da não discriminação e da inclusão social. Contudo, a concretização destes princípios exige uma tomada de consciência coletiva das representações e dos posicionamentos ideológicos e éticos a partir dos quais se consubstanciam as práticas, as ações e os discursos da comunidade do P.PORTO.

O P.PORTO, para além do desenvolvimento de competências profissionais e de identidades pessoais e sociais, deverá contribuir também para a reflexão e ação com vista à construção de uma sociedade efetivamente igualitária, na qual são salvaguardados os princípios de justiça social, da igualdade de género, da equidade, do respeito pela diversidade e pela dignidade das pessoas.

Neste Guia, reforça-se a importância do uso de uma comunicação inclusiva nas suas várias formas (escrita, oral e visual), contribuindo para a eliminação de estereótipos de género e outras formas de discriminação. São ensaiadas respostas a questões comuns quando se fala em comunicação e linguagem inclusivas e apresentam-se sugestões e alternativas.

Considerando que se pretende que este Guia seja um instrumento que facilite a comunicação inclusiva por parte de toda a comunidade do P.PORTO, num primeiro momento, cada pessoa deve fazer uma análise da forma como comunica, procurando perceber de que modo pode, no seu quotidiano pessoal, relacional e institucional, estabelecer padrões de comunicação mais inclusivos.



2. Porquê

A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?

É importante utilizar uma linguagem inclusiva por razões políticas, cognitivas e linguísticas (Soares, 2017, p.1).

A comunicação oral, escrita e visual define as fronteiras do pensamento e do comportamento. É possível mudar pensamentos e comportamentos através da gestão do conteúdo destes meios de comunicação. As escolhas na comunicação oral, visual e escrita podem ter um papel na reprodução de estereótipos ou, inversamente, contribuir para a igualdade de género na sociedade.

Por que é necessário reforçar a importância de uma comunicação inclusiva no P.PORTO?²

Tal como acontece noutros contextos de vida, também no quotidiano do P.PORTO, facilmente, se registam formas, meios e conteúdos comunicacionais que, por diversas razões, não incluem todas as pessoas. Estas situações materializam-se quando, por exemplo, são utilizadas imagens que não atentam à diversidade existente na comunidade (seja por razão da idade das pessoas representadas, por pertença étnica, de diversidade de género, de diversidade funcional ou outras), quando é

² Plano Estratégico P.PORTO (2020-2024). Acesso: <https://portal.ipp.pt/site/documentacao.aspx?=-83855>.

divulgada informação sem se garantir o acesso de todas as pessoas a essa informação (se, por exemplo, são disponibilizados vídeos sem legendas e/ou sem interpretação em língua gestual portuguesa), ou quando não são tidos em conta os estereótipos de género que subjazem à utilização de uma linguagem androcêntrica. Esta tendência manifesta-se no recurso à forma masculina para designar um conjunto de pessoas de ambos os sexos/géneros, quando existem disponíveis formas diferentes para o sexo masculino e para o sexo feminino (por exemplo: pais refere-se, por vezes, aos pais e às mães). Tal opção retira visibilidade e oculta a imagem das mulheres na comunicação institucional³.

Estas situações, que nomeamos a título de exemplo, não respeitam o princípio de igualdade assumido pelo P.PORTO e, por isso, entende-se ser importante encetar esforços com vista a tornar a comunicação mais inclusiva e mais consentânea com os princípios que defende.

Por que é que as comunicação e linguagem que usamos poderão não ser inclusivas?

O P.PORTO é uma instituição aberta e inclusiva, marcada pela diversidade que caracteriza os milhares de pessoas que a compõem. Apesar disso, ao analisar a forma como cada um/a comunica, bem como a forma como institucionalmente se tem vindo a comunicar, percebe-se que persiste uma tendência para uma comunicação próxima de uma visão do mundo androcêntrica e, por isso, discriminatória, uma vez que a diversidade não é

³ Situação diferente é aquela que envolve a utilização de nomes que a tradição gramatical designa por sobrecomuns, como indivíduos ou crianças, que, apesar de terem um valor de género específico, permitem designar entidades de ambos os sexos/géneros sem as especificar (ver adiante Estratégias para a utilização de uma linguagem inclusiva).

visibilizada na forma como se comunica (Nunes, 2009). O mundo mudou e já não são só homens, pessoas brancas e pessoas sem deficiência que fazem e contam a história das IES, ainda que, tradicionalmente, encaixassem neste perfil as pessoas com mais poder e mais visibilidade nas organizações, em geral, e no ensino superior, em particular. O desequilíbrio ainda existe, nomeadamente, de género, entre os papéis assumidos por homens e mulheres⁴, mas é verdade que as instituições mudaram e continuam a mudar! A linguagem e a comunicação precisam de acompanhar esta mudança, contribuindo para a impulsionar!

Por que é que a comunicação inclusiva é importante para que vivamos num mundo mais igualitário?

É importante que se defina como padrão uma comunicação que reflita e dê visibilidade à diversidade, nas suas múltiplas dimensões. Uma comunicação inclusiva, além de representar uma realidade que já existe (no mundo globalizado a diversidade é inevitável e uma mais-valia), contribui para abrir cenários possíveis que não se limitam a uma visão estereotipada do mundo em que vivemos. A aposta numa comunicação inclusiva poderá influenciar atitudes, perceções e conduzir a mudanças que

⁴ Num universo cada vez mais dominado por mulheres (estudantes e docentes), "certo é que os cargos de topo nas instituições universitárias e politécnicos não refletem essa proporção no que às mulheres diz respeito". <https://www.delas.pt/ensino-superior-tem-ate-2022-para-promover-igualdade-de-genero-atualidade/636393/>

Um estudo elaborado pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (Amâncio, 2019), indica que somente 13% das IES portuguesas são dirigidas por mulheres. A investigadora Lúcia Amâncio, considerou o "momento como fundamental para divulgação dos vários projetos europeus que, em diversas universidades portuguesas, trabalham com semelhante interesse e empenho para tomar medidas que combatam os desequilíbrios de género e promovam o conhecimento sobre género no ensino superior". Estas intenções podem ser consultadas na Carta de Princípios para a Igualdade no Ensino Superior https://www.iscte-iul.pt/assets/files/2019/09/04/1567591162042_Charter_of_Principles_vTCD5_August_vers_o_portuguesa.pdf

se materializem, de facto, numa vivência mais igualitária e respeitadora da diversidade, contribuindo para que a igualdade de oportunidades possa passar a ser, progressivamente, uma utopia menos distante (Nogueira & Magalhães, 2013).

Por que é que persistem resistências à adoção de uma comunicação inclusiva?

Apesar de existirem normativos – nacionais e internacionais – que remetem para a utilização da linguagem inclusiva, concretamente no que diz respeito às questões de género^{5,6,7,8,9,10} e de cada vez mais pessoas reconhecerem o seu valor e o seu impacto, parecem subsistir três grandes formas de resistência à adoção de uma linguagem e comunicação inclusivas (e.g., López et al., 2012):

- imagem imobilista da língua e dos padrões de comunicação, assentes em regras linguísticas e em pressupostos comunicacionais que estão já obsoletos, não acompanhando as mudanças e desafios da sociedade contemporânea;
- a falta de consciência do impacto que a comunicação verbal e visual tem na forma como entendemos, organizamos e perspetivamos o mundo, ignorando-se a influência da comunicação na cosmovisão da sociedade;
- e, por fim, a mais forte resistência vem de pessoas que, tendo consciência das implicações que estas alterações na forma de comunicação representam, as rejeitam, na medida em que não se identificam com a visão de mundo que uma comunicação mais inclusiva para todos e todas pressupõe, rejeitando a mudança da

ordem estabelecida. Frequentemente, esta resistência passa pela ridicularização e desvalorização da necessidade da utilização de uma comunicação e de uma linguagem inclusivas.

A comunicação inclusiva serve apenas para se ser politicamente correto?

A tomada de consciência da importância de se priorizar uma comunicação inclusiva assenta em valores como a igualdade e equidade. A consciência de

⁵ 1987-1989 - A UNESCO aprovou Resoluções, no sentido da adoção de uma política destinada a evitar o emprego de termos relativos, explícita ou implicitamente, a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas positivas em favor das mulheres, e continuou 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.

⁶ 1990 - O Conselho da Europa aprovou uma Recomendação aos Estados-Membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

⁷ 2006 - O Regimento do Conselho de Ministros Português incluiu, nas regras de legística na elaboração de atos normativos pelo XVII Governo Constitucional, a utilização de uma linguagem não discriminatória de forma a neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras.

⁸ 2007 - Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (Rec. 17, 2007, do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade), considera a eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

⁹ 2013 - No V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (Diário da República, 1.ª série - N.º 253 - 31 de dezembro de 2013) é indicada a necessidade de garantir que 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.

¹⁰ 2018 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 (Diário da República n.º 97/2018, Série I, de 21 de maio, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030), no seu plano de ação para a igualdade entre homens e mulheres, salienta a necessidade de se promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da igualdade de mulheres e homens.

que dar visibilidade à diversidade que todas e todos comportamos, através de processos comunicacionais inclusivos, seja por via da linguagem verbal, das imagens ou dos meios que colocamos ao dispor da comunidade, é fundamental para criar visões da sociedade menos estereotipadas e estandardizadas (Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018). Efetivamente, a utilização de uma linguagem inclusiva e de uma comunicação que permita incluir cada vez mais pessoas não é uma questão de moda ou de politicamente correto, mas sim uma forma de abrir perspectivas e construir imaginários mais complexos e diversos, assumindo na nossa vida quotidiana a diversidade como algo normativo.

(...) E se estes argumentos não convencem toda a gente, convém salientar que, independentemente das nossas opiniões individuais, (...) temos a obrigação de respeitar os [seus] valores e as [suas] recomendações [da UE]. A questão não é bem «se», mas «como»: de que forma podemos tornar os textos mais inclusivos, sem os tornar intragáveis? (Soares, 2017, p.2).



3. Quando

UTILIZAR A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?¹¹

As orientações que se seguem devem ser consideradas tanto na comunicação interna como externa, uma vez que ambas são veículos de difusão de medidas pró-igualdade, visando, de forma concreta, plasmar o compromisso do P.PORTO com os princípios de justiça social, da igualdade de género, da equidade e do respeito pela diversidade e pela dignidade das pessoas. Assim, estas diretrizes devem ser utilizadas em todos os instrumentos de comunicação, para que a linguagem verbal e as ilustrações não perpetuem estereótipos e preconceitos androcêntricos ou de outra natureza, nomeadamente, racista, etnocêntrica ou xenófoba

Atendendo à realidade do P.PORTO, incentiva-se a integração destas orientações na comunicação veiculada:

- ✔ No website do P.PORTO e de todas as Unidades Orgânicas.
- ✔ Nas redes sociais do P.PORTO e de todas as suas Unidades Orgânicas.
- ✔ Nas plataformas usadas pelas Unidades Orgânicas (e.g., Moodle, DOMUS).
- ✔ Em todos os documentos de comunicação interna ou externa, nomeadamente:

¹¹ Adaptado do Guia de Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral da Comissão Europeia (2018) (<http://www.consilium.europa.eu/pt/documents-publications/publications/inclusive-comm-gsc/>).

-
- i. Regulamentos, despachos, ofícios, notas internas.
 - ii. Anúncios de concursos, vagas.
 - iii. Materiais de divulgação de iniciativas do P.PORTO ou das suas Unidades Orgânicas, como cartazes em formato digital ou impresso, e-mails de divulgação de iniciativas.
 - iv. Publicações da responsabilidade do P.PORTO ou das Unidades Orgânicas.
 - v. Materiais utilizados em aulas, sessões de formação, comunicações em conferências ou outras iniciativas.
 - vi. Trabalhos académicos.
 - vii. Linguagem quotidiana.



4. Como

UTILIZAR A COMUNICAÇÃO INCLUSIVA?

Uma linguagem inclusiva e não tendenciosa 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).

A opção pela linguagem inclusiva, além de ter fundamentos linguísticos, tem objetivos sociais, como democratizar a linguagem e dar visibilidade social às mulheres e a outros grupos sub-representados, alcançando uma sociedade mais igualitária e transparente do ponto de vista do género linguístico.

É a partir da linguagem que se organizam, sob a forma de códigos sociais, a criação simbólica individual, a subjetividade da pessoa, que se estruturam representações coletivas. A linguagem é um território de legitimação de autoridades, de silenciamentos e dominação simbólica, de definição de alteridade, mas é também um território de desafio e mudança (Silva & Araújo, 2007, p. 101).

4.1. Estratégias para uma comunicação inclusiva sensível às questões de género

A linguagem sensível às questões do género trata as mulheres e os homens de igual forma, sem perpetuar os estereótipos e papéis de género.

De seguida, apresentam-se algumas normas de substituição de formas,

que cumprem dois princípios básicos: visibilidade e simetria das representações de género. Para tal, são utilizados dois tipos de recursos (Abranches, 2009):

- ✔ a especificação do sexo/género;
- ✔ e a neutralização ou abstração da referência ao sexo/género.

RECURSOS COM O PROPÓSITO DE VISIBILIDADE E SIMETRIA DAS REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

Especificação do sexo/género

Este recurso consiste na referência explícita a homens e a mulheres de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo invisível

Utilização de formas duplas É considerado o recurso mais adequado e eficaz aos propósitos de visibilidade e simetria das representações dos dois sexos	Uso de barras Pode ser o recurso mais adequado em substituição da forma dupla porque permite manter a sua estrutura de base com uma relativa economia de espaço
Utilizar Investigadores e investigadoras, em vez de investigadores. Oradores e oradoras, em vez de oradores	Utilizar A/o estudante A/o Presidente O/a coordenador/a
Nota: é conveniente alternar a ordem dos géneros e não antepor sempre o masculino ao feminino	Nota: o recurso às barras para separar desinências nominais ou do adjetivo dificulta, em muitos casos, a leitura (ex. A/o cidadã/ão)

RECURSOS COM O PROPÓSITO DE VISIBILIDADE E SIMETRIA DAS REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

Neutralização ou abstração da referência ao sexo/género

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo/género das pessoas referidas através do emprego de formas inclusivas ou neutras

Substituição por genéricos verdadeiros

	Utilizar	Em vez de...
Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns	Pessoal de limpeza Pessoal não docente,	empregadas de limpeza funcionários <i>lato sensu</i>
Opção por coletivos ou nomes representando Instituições/ Organizações/Órgãos	À Presidência À Direção	Exmo. Senhor Presidente O Diretor
Opção pela eliminação do artigo, quando possível. Sempre que for sintaticamente impossível eliminar o artigo, recorrer às barras para separar as duas formas do artigo	Estudante Docente	O estudante O docente

RECURSOS COM O PROPÓSITO DE VISIBILIDADE E SIMETRIA DAS REPRESENTAÇÕES DE GÊNERO

Neutralização ou abstração da referência ao sexo/gênero

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo/gênero das pessoas referidas através do emprego de formas inclusivas ou neutras

Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Recurso de substituição de formas marcadas quanto ao gênero por pronomes invariáveis

Utilizar

Quem requerer deve...

Em vez de...

o requerente deve



Expressões a utilizar (sempre que possível)	Em vez de...
Filiação	Filho de
Data de nascimento	Nascido
Natural de ou Naturalidade	Nascido em
Agradecemos	Obrigado
Agradece-se a sua colaboração	Obrigado pela colaboração
Vive só	Vive sozinho
Presidência	O Presidente
Direção	O Diretor
Decano/a	O Decano
Estudantes	Alunos
Docente	Professor
Pessoal docente	Professores
Pessoal técnico	Técnicos
Pessoal administrativo	Administrativos/as ou funcionários administrativos/as
Pessoal técnico superior	Técnicos superiores
Pessoal não docente	Funcionários <i>lato sensu</i>
Pessoal de investigação	Investigadores/as
Pessoal de limpeza	Funcionárias/os da limpeza
A/o bolseira/o	Bolseiro/a
Pessoas candidatas Os/as candidatos/as	Os candidatos
Pessoas admitidas	Admitidos
Pessoas excluídas	Excluídos
Coordenação	Coordenador/a

Expressões a utilizar (sempre que possível)	Em vez de...
Autoria O/a autor/a	O autor
A legislação estabelece	O legislador estabelece
A Organização	O Organizador
Classe empresarial O/a empresário/a	O(s) Empresário(s)

Deve ser evitado o uso de parênteses, exemplo “o(a) aluno(a)”, uma vez que remete para a indicação de informação acessória, contrariando, por isso, o princípio de dar visibilidade a homens e mulheres.

É porque a língua é viva e plástica e com enorme capacidade de se adaptar a novas necessidades que teremos de continuar a pensar e imaginar novas fórmulas de escrever (Abranches, 2009, p. 24).

4.2. Estratégias para uma comunicação inclusiva sensível às questões étnicas, culturais e outras condições particulares

Para além do género, existem outros aspetos da linguagem inclusiva que estão relacionados com a discriminação e as minorias (...). Na prática, a tónica deve ser colocada, de preferência, na pessoa e não numa das suas características – característica essa que poderá desencadear o risco de discriminação (designadamente, deficiência, etnia, orientação sexual) (Soares, 2017, p.3).

A comunicação inclusiva é uma comunicação livre de estereótipos étnicos, culturais e de condições particulares que reflitam a diversidade e a pluralidade. Ao eliminar os obstáculos **de contexto**, contribuímos para garantir os direitos de todas as pessoas.

Devem evitar-se		Proposta	Reflexão
Expressões racistas e coloniais	Pessoa imigrante	pessoa migrante	Os processos migratórios começam e terminam, não sendo condições definitivas.
	Raça cigana	Etnia cigana /povo cigano /comunidade cigana	Todas as pessoas pertencem à mesma subespécie de homínidas, mas têm identidades e culturas diferentes.As raças não existem, o racismo sim.
Expressões excludentes	Os pais, as mães	Famílias	Existem múltiplas configurações familiares (nuclear, divorciada, alargada, monoparental...)
Expressões androcêntricas	Alunos	Estudantes	Deve utilizar-se substantivos genéricos, coletivos ou abstratos.
	Professores	Pessoal docente / docentes	

4.3. Linguagem utilizada para fazer referência a pessoas com diversidade funcional ou doença mental¹²

As palavras refletem as nossas atitudes e convicções e é precisamente por isso que importa utilizar as palavras certas. Nenhuma pessoa gosta de ser identificada pela sua deficiência. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência apela à adoção de medidas para combater os estereótipos relacionados com a deficiência, pelo que é importante ter consciência desses estereótipos e evitá-los, bem como abster-se de usar linguagem estigmatizante (Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018, p.10).

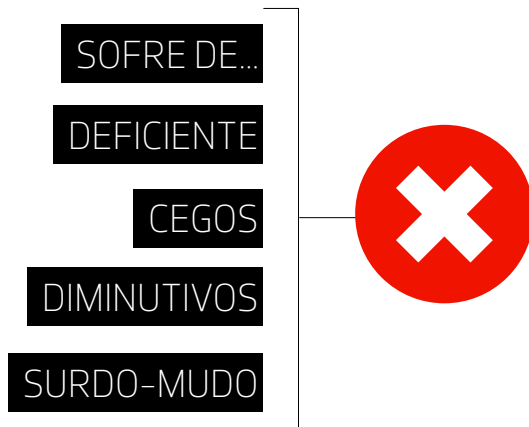
Seguem algumas indicações a respeitar quando se comunica, de forma oral ou escrita, em relação a pessoas com diversidade funcional:

- ✔ Colocar a tónica na pessoa (por exemplo, “pessoa com diversidade funcional”).
- ✔ Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde.
- ✔ Utilizar a expressão língua gestual portuguesa e não “linguagem gestual”. A língua gestual portuguesa foi reconhecida “enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades”¹³

¹² Adaptado do Guia Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral da Comissão Europeia (2018, p.10) (<http://www.consilium.europa.eu/pt/documents-publications/publications/inclusive-comm-gsc/>).

¹³ Diário da República n.º 218/1997, Série I-A de 1997-09-20, artigo 74.º, n.º 2, alínea h).

- ✔ Na divulgação de eventos ou outras atividades, deve ser dada informação sempre que **não forem salvaguardadas** as condições para que todas as pessoas possam participar igualmente (por exemplo, se não houver acessibilidade garantida para pessoas com mobilidade reduzida, ou se não houver interpretação em língua gestual portuguesa, deve dar-se essa informação).
- ✘ Evitar expressões como “sofre de” e palavras que remetam para a ideia de vítima.
- ✘ Evitar termos que definam a deficiência como uma limitação.
- ✘ Evitar designações coletivas como “os cegos”, uma vez que não constituem grupos homogêneos.
- ✘ Evitar a utilização de diminutivos.
- ✘ Evitar a palavra “surdo-mudo”, já que na maioria das situações em que é utilizada não corresponde à realidade.



Em vez de	Utilizar
Deficientes	Pessoas com deficiência
Deficientes motores	Pessoas com mobilidade reduzida
Pessoa presa a uma cadeira de rodas	Pessoa que se desloca em cadeira de rodas
Pessoa com necessidades especiais	Pessoa com necessidades adicionais de suporte
Cego	Pessoa com deficiência visual
Surdo	Pessoa surda
Surdo-cego	Pessoa com surdo-cegueira
Demente	Pessoa com demência
Mongol, mongoloide	Pessoa com Síndrome de Down Pessoa com Trissomia 21
Doente mental	Pessoa com doença mental

Utilize sempre expressões que criem uma comunicação mais humanizada e universal.



BOON NEWSPAPER



00000000

CELEBRATE GOOD NEWS. BECOME GOOD NEWS.

ISSUE 01



5. Inclusão

E DESIGN GRÁFICO

Através do design comunica-se visualmente uma mensagem.

Combina a fala, a escrita e as imagens em mensagens que são esteticamente agradáveis, ligam-se com o público a nível intelectual e emocional, e fornece-lhes informações pertinentes (Hembree, 2011, p.14).

Tendo a linguagem verbal um papel central na comunicação e na cognição, também a linguagem visual (entre outras) pode (e deve) ser vista como inclusiva, não apenas como um reforço da linguagem verbal.

Os princípios de comunicação sensíveis ao género e à diversidade previamente apresentados também se aplicam a outros materiais de comunicação como, por exemplo: materiais de vídeo e áudio, fotografias, infografias, panfletos, cartazes.

O design gráfico ou design de comunicação é, igualmente, uma forma de comunicação, pois define estratégias e recursos que configuram e transmitem mensagens, que, por vezes, inadvertidamente, reproduzem e perpetuam, de forma subtil, estereótipos vários.

O design gráfico é uma poderosa ferramenta de comunicação para influenciar perceções, atitudes e, eventualmente, mudanças sociais, na medida em que pode contribuir para a sensibilização em relação aos

princípios da igualdade, da não discriminação e da diversidade, podendo, de forma consistente, promover uma intenção comunicativa através de elementos visuais.

As pessoas que aparecem nas imagens refletem o mundo em que vivemos? É necessário procurar pluralidade e diversidade: existem muitas configurações familiares, diferentes formas e características físicas, diferentes estaturas...

Deve-se, por isso, ter em conta¹⁴:

- ✔ a utilização equilibrada de imagens de homens e mulheres;
- ✔ a utilização de imagens que mostrem diversidade de pessoas, nomeadamente, estatura, idade, formas físicas e cultura;
- ✔ o aparecimento de diferentes configurações familiares e relações afetivas. Há muitas configurações possíveis: famílias monoparentais, pessoas solteiras, famílias heterossexuais, famílias homoparentais;
- ✔ a não utilização de imagens que veiculem estereótipos de género. Deve evitar-se relacionar as pessoas com determinados papéis que são tendencialmente atribuídos a um determinado género. É importante não “coisificar”, nem hipersexualizar as pessoas que aparecem nas imagens, sendo especialmente comum quando são utilizadas imagens de mulheres. Para contrariar isto, importa pensar se se utilizaria a mesma imagem se fosse com a representação de um homem;

¹⁴ Adaptado do Guia de comunicació inclusiva, Ajuntament de Barcelona (2018).

-
- ✔ se a pessoa com deficiência é tratada como qualquer outra pessoa e não de forma caricaturada, paternalista ou infantilizada;
 - ✔ se é utilizada uma comunicação acessível, clara e de fácil percepção;
 - ✔ se é garantido o acesso a tradução e interpretação de materiais e recursos em língua gestual portuguesa, materiais em braille, ou a cores, para quem deles necessitar, e a outros tipos de materiais como ícones e imagens.

Uma linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do género, orientação sexual, idade, cultura ou outra.



6. Conclusões

Não devemos ser tímidos[as]: devemos ter orgulho no trabalho realizado e ser ambiciosos[as] quanto ao rumo a seguir (Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, UE, 2020, p.1).

Desde 1975 que a ONU e a UNESCO colocaram como prioridade a promoção da igualdade de género. A problemática da discriminação das mulheres foi a temática central em múltiplos eventos (e.g., Década Internacional das Mulheres, 1975-1985; as Conferências Mundiais sobre as Mulheres que tiveram lugar no México, 1975; Copenhaga, 1980; Nairobi, 1985; e Pequim, 1995), no seio dos quais surgiram orientações mundiais favoráveis a políticas conducentes à igualdade de género. É graças a estas influências e à ação de Organizações não-governamentais, especialmente dos Movimentos Feministas, que a igualdade de género se tornou um objetivo amplamente aceite na senda das políticas públicas.

Apesar destes compromissos, intenções e estratégias desenvolvidas, as questões da diversidade, inclusão e igualdade de género constituem-se como desafios atuais e contínuos. A espelhar esta realidade, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU (2015)¹⁵, aprovada por 193 países, criou um modelo que integra, de forma transversal, a

¹⁵ <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

dimensão da igualdade entre homens e mulheres na sua diversidade, tendo em vista o compromisso global com o desenvolvimento sustentável (PpDM, 2017).

Promover a formação e a conscientização da comunidade P.PORTO nestes domínios continua a ser uma área prioritária de ação e uma condição para a excelência institucional. É, neste sentido, que o P.PORTO assume explicitamente uma posição política nestas matérias, reconhecendo que muito há a fazer, a desafiar, a construir e a desenvolver para que a igualdade de género, a equidade, o respeito pela diversidade e pela dignidade das pessoas sejam uma realidade.

As propostas apresentadas neste Guia visam, sobretudo, proporcionar oportunidade de reflexão sobre opções de formas linguísticas e visuais mais inclusivas e democráticas. Sendo assim, não se pretende que seja um documento definitivo e exaustivo sobre os pontos aflorados, mas sim um contributo para uma reflexão que deverá ser assumida como responsabilidade coletiva, o que implica a consciencialização individual. Pretende-se, por isso, apelar à participação de toda a comunidade do P.PORTO, para uma análise regular das suas comunicações e para a sua alteração, caso as mesmas não espelhem os princípios essenciais para uma comunicação mais inclusiva.

Esta tomada de consciência coletiva, na qual todas e todos se constituem como agentes de mudança, será um pequeno passo para a redefinição do mundo.

Referências

Abranches, G. (2009). *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-Linguagem.pdf>.

Ajuntament de Barcelona (2018). *Para construir un mundo más igualitario – Guía de comunicación inclusiva*. www.barcelona.cat/guia-comunicacion-inclusiva.

Hembree, R. (2011). *The complete graphic designer – A guide to understanding graphics and visual communication*. Gloucester: Rockport Publishers.

Koning, M. (2009). Abrandar no espaço em branco: dar relevo ao fundo dos textos sobre a liderança. In E. Macedo & M. Koning (Coords), *Reinventando lideranças: Género, educação e poder* (pp.71–95). Porto: Livpsic & Fundação Cuidar o Futuro.

Lima, L. (1993). Atitudes. In J. Vala & M.B. Monteiro, *Psicologia Social*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

López, A., Vásquez, O., Busto, M., Lucas, B., & Briones, B. (2012). *Manual de linguaxe inclusiva no âmbito universitário*. Tórculo Artes Gráficas: Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo.

Medeiros, A. C. (Ed.) (2017). *Como começar com os ODS nas universidades – Um guia para as Universidades, os Centros de Educação Superior e a Academia*. SDSN: Amazônia. http://ap-unsdsn.org/wp-content/uploads/Como-comecar-com-os-ODS-nas-Universidades_18-11-18.pdf.

Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). Planos para a Igualdade de Género nas Organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Sociedade e Trabalho*, 43/44/45, 123-136.

Nogueira, C. & Magalhães, S. (2013). Introdução – O género na saúde. In C. Nogueira & S. Magalhães (Orgs), *Género e saúde – Novas (in)visibilidades* (pp.9-18). Porto: APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres e Edições Afrontamento, Lda.

Nunes, M.T. (2009). *O feminino e o masculino nos materiais escolares – (in)visibilidades e (des)igualdades*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres [PpDM] (2017). Localização dos objetivos de desenvolvimento sustentável numa perspetiva de género. Lisboa: PpDM. <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2017/03/primeira-brochura-final.pdf>.

Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018). *Guia de Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia*. Bruxelas: União Europeia. https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf.

Serrão, C., & Martins, T. (Coord.) (2012a). *Plano de igualdade da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto*. Porto: Instituto Politécnico do Porto. http://gedc.es.eipp.pt/pluginfile.php/30/mod_resource/content/1/Relatório%20final%20IIIG.ESE_padrao.pdf.

Serrão, C., & Martins, T. (Coord.) (2012b). *O autodiagnóstico de práticas organizacionais*. Porto: Instituto Politécnico do Porto. http://gedc.es.eipp.pt/pluginfile.php/27/mod_resource/content/1/Estudo1%20_final_%20de2013.pdf.

Serrão, C., & Martins, T. (Coord.) (2012c). *Representações de colaboradores e colaboradoras da ESE.IPP sobre o processo de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o papel da organização neste âmbito*. Porto: Instituto Politécnico do Porto. http://gedc.esse.ipp.pt/pluginfile.php/28/mod_resource/content/1/Estudo%20%20-%20final.pdf.

Silva, S.M., & Araújo, H.C. (2007). Interrogando masculinidades em contexto escolar: Mudança anunciada. *Ex aequo*, 15, 89-117.

Soares, H. (2017). Novo grupo interinstitucional sobre linguagem inclusiva. In *A folha*, n.º 5, *Boletim da língua portuguesa nas instituições europeias* (pp.1-3). Bruxelas: Oficinas Gráficas do Serviço de Infraestruturas e Logística. <http://ec.europa.eu/translation/portuguese/magazine>.

Thompson, L. (1991). Family work: Women's sense of fairness. *Journal of Family Issues*, 12, 81-196.

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2016). *Jornal Oficial, JOC 202 de 7.6.2016*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e-8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01 DOC_3&format=PDF.

União Europeia (2020). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1/language-pt format=PDF>.



Apêndice

CONCEITOS RELEVANTES

Androcentrismo

“O androcentrismo consiste em considerar o ser humano do sexo masculino como o centro do universo, como a medida de todas as coisas, como o único observador válido de tudo o que ocorre no mundo, como o único capaz de ditar leis, de impor a justiça, de governar o mundo”¹⁶ (Moreno, 1999, p.23).

Dados desagregados por sexo

Os indicadores permitem o acesso a uma imagem clara da situação e das necessidades de mulheres e de homens, favorecendo uma discussão mais ampla sobre o impacto de género nas políticas¹⁷. Quando os dados não são desagregados por sexo, é mais difícil identificar desigualdades reais e potenciais.

Discriminação positiva

A discriminação positiva diz respeito a ações que têm o objetivo de equiparar pessoas ou grupos sociais discriminados negativamente, de forma

¹⁷ Moreno, M. (1999). Como se ensina: O sexismo na escola. Campinas: Editora UNICAMP.

¹⁸ Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2018). Gender budgeting: Avaliação dos orçamentos em função do género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas por forma a promover a igualdade entre mulheres e homens. Lisboa.

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 discriminação¹⁸.

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 exibir, porque veiculam, ainda que implicitamente, normas de conduta” (Vieira, 2017, p.33)¹⁹.

Etnocentrismo

“O entendimento das ideias ou práticas de outra cultura através do prisma da nossa própria cultura. As perspectivas etnocêntricas não conseguem entender as verdadeiras qualidades de outras culturas. Um indivíduo etnocêntrico é alguém incapaz de olhar para outras culturas nos termos próprios destas ou que não o deseja fazer” (Guiddens, 2001, p.691)²⁰.

¹⁸ Vilas-Bôas, R. (2003). Ações afirmativas e o princípio da igualdade. Rio de Janeiro: América Jurídica.

¹⁹ Viera, C. (Coord.) (2017). Guião de educação – Conhecimento, género e cidadania no ensino secundário. Lisboa: CIG.

²⁰ Guiddens, A. (2010). Sociologia. (8.ª edição) Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

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 vida²¹.

Género

“Refere-se aos papéis, comportamentos, atividades, atributos e oportunidades que qualquer sociedade considera apropriados para meninas e meninos e mulheres e homens. O género interage com, mas é diferente das, categorias binárias do sexo biológico”²².

Identidade de Género

A experiência interna e individual de género de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença, incluindo o sexo pessoal sentido do corpo e outras expressões de género, tais como o vestuário, a fala e maneirismos²³.

Igualdade de género

O Conselho da Europa (2004, p.8), conceptualiza a igualdade de género

²¹ UNICEF (2017). Gender equality - Glossary of terms and concepts. South Asia: UNICEF Regional Office.

²² WHO. Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/gender>.

²³ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>.

como: “igual visibilidade, autonomia, responsabilização e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada”²⁴.

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.

Intersexo

As pessoas intersexuais nascem com características sexuais (incluindo genitais, gônadas e padrões cromossômicos) que não se encaixam nas noções binárias típicas de corpos masculinos ou femininos. “É um termo genérico usado para descrever uma ampla gama de variações corporais naturais. Em alguns casos, os traços intersexuais são visíveis no nascimento, enquanto em outros não são aparentes até à puberdade. Algumas variações cromossômicas intersexuais podem não ser fisicamente aparentes. De acordo com especialistas, entre 0,05% e 1,7% da população nasce com características intersexuais – a estimativa superior é semelhante ao número de pessoas ruivas”²⁵.

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

²⁴ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>.

²⁵ Fact Sheet Intersex. Free & Equal, United Nations for LGBT Equality. Disponível em: www.ohchr.org www.unfe.org.

relações assimétricas, hierárquicas e não equitativas que se dão entre os sexos em cada sociedade e que é utilizado em todos os seus âmbitos”²⁶ (Toledo et al., 2014, p.15).

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 género²⁷.

Misoginia

O termo misoginia é formado pela raiz grega “miseo” (odiar) e “gyne” (mulher), e refere-se ao ódio, rejeição, aversão e desprezo dos homens para com as mulheres e, em geral, com tudo o que está relacionado com o feminino. O ódio tem uma frequente continuidade em opiniões ou crenças negativas sobre as mulheres e o feminino e em comportamentos pejorativos em relação às mulheres²⁸.

²⁶ 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.

²⁷Definições adaptadas de: UNESCO, 2012, Publicações da UNESCO: Género 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. Tradução nossa.

²⁸Pérez, V., & Fiol, E. (2000). Violencia de género y misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. Papeles del psicólogo, 75, 13-19.

Neutralidade de género

Visa eliminar a referência ao género no modo como se descreve as pessoas, ocultando papéis pré-determinados a géneros e sexos. Permite uma linguagem adequada tanto para homens como para mulheres ²⁹.

Papéis de género

Enquanto categoria social e construção social, o género diz respeito aos papéis difundidos por uma sociedade, papéis que guiam comportamentos pré-determinados como sendo apropriados e característicos de mulheres e de homens. Nesta ordem de ideias, raparigas e rapazes sofrem processos de socialização diferentes em função do seu género, ou seja, a socialização de género faz-se pela adoção gradual de comportamentos próprios para “o seu género”, que são reforçados durante toda a vida^{30,31}.

Segregação sexual horizontal e segregação sexual vertical

“A segregação horizontal pode ser um efeito da pressão social dos estereótipos sexuais sobre as escolhas escolares e profissionais de ambos os sexos, e a segregação vertical deriva de práticas organizacionais discriminatórias no recrutamento e na promoção, de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares, do défice de serviços de apoio à vida familiar

²⁹ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>

³⁰ Cook, E. (1999). The gendered context of life: Implications for women’s and men’s career-life plans. *The Career Development Quarterly*, 41, 227-237

³¹ Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage: The Influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues*, 26, 1037-1061.

³² Ferreira, V., Monteiro, R., Rego, M., Santos, G., Lopes, M. ..., & Cruz, S. (2010). A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

ou até de políticas fiscais que tendem a afetar o comportamento das mulheres no mercado de trabalho”³².

Sexismo

De igual forma que outros termos formados pelo sufixo “ismo” – racismo, idadismo – 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”³³.

Sexismo ambivalente

O sexismo ambivalente refere-se à existência de uma construção simultânea de duas ideologias sobre a mulher: uma de cariz benévolo, que se apoia em crenças sobre a inferioridade feminina, típicas da ideologia patriarcal, e que “descreve a mulher como uma pessoa frágil que necessita de atenção”; outra, de cariz hostil, que evidencia crenças e práticas típicas de pessoas que consideram as mulheres inferiores aos homens, “espelhando antipatia e intolerância relativamente ao seu papel como figura de poder e decisão”³⁴.

Sexo

O sexo biológico refere-se ao corpo, e pode ser identificado à nascença com base na observação dos órgãos genitais, independentemente do gênero com que as crianças possam vir a identificar-se mais tarde.

³³ 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>

³⁴ Serrão, C. & Formiga, N. S. (2013). Análise estrutural do inventário do sexismo ambivalente em estudantes portugueses do ensino superior. Encontro: Revista de Psicologia, 16(24), 9–21.

Teto de vidro

A metáfora “teto de vidro” é utilizada para referir a existência de uma barreira invisível e indestrutível que impede as “minorias” e as mulheres de progredirem na sua carreira profissional, independentemente das suas qualificações. O teto de vidro é baseado na ideia de que as mulheres com iguais qualificações e competências que os homens têm menor probabilidade de ascender hierarquicamente e, quando isto acontece, têm uma menor remuneração em relação aos homens³⁵.

Há uma elevada sub-representação de mulheres em profissões e posições cimeiras de gestão, apesar da existência de algumas variações entre países. Esta sub-representação é ainda maior no caso das mulheres de grupos étnicos e raciais minoritários³⁶.

Violência simbólica

A violência simbólica é uma forma de coação que se baseia no reconhecimento de uma imposição determinada, seja esta económica, social, cultural ou institucional³⁷.

³⁵ Blau, F., & DeVaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 46, 511-550.

³⁶ Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199-217.

³⁷ Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2014). A reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino. Petrópolis, RJ: Vozes.



Junho