

COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA

IGEN
**Fórum Organizações para a
Igualdade**

Sara Falcão Casaca
sarafc@iseg.ulisboa.pt

Objetivos Gerais

- **Clarificar** conceitos-chave
- **Desenvolver o sentido crítico** sobre a relação entre uma linguagem não inclusiva e a perpetuação de estereótipos de género
- **Sensibilizar** para a importância de uma linguagem inclusiva de mulheres e de homens
- **Reconhecer** a invisibilidade das mulheres na linguagem como obstáculo à igualdade de género

Linguagem:

**Para começar, clarifiquemos os
conceitos...**

Género e sexo

- Sexo: categoria biológica; todos os indivíduos são *sexuados*, na medida em que são portadores de traços biológicos inatos, desde os órgãos sexuais e reprodutivos, passando por características somáticas, hormonais e físicas que distinguem o sexo masculino do sexo feminino.
- Género: categoria sociocultural que resulta de um processo social, construído (reconstruído e também desconstruído) a partir das relações estabelecidas entre mulheres e homens.

Género e sexo

- Sexo: variável/categoria descritiva
- Género:
 - É, portanto, uma ferramenta analítica e interpretativa que nos ajuda a compreender as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres, o modo como as mesmas estruturam processos de desigualdade social e relações de poder hierárquicas.
 - Essas diferenças sociais (i.e. social atribuídas) são normalmente induzidas por via da socialização, dinâmicas (alterando-se ao longo de tempo e variando entre sociedades/culturas).
 - São, ainda, geralmente aceites como “naturais”, ainda que socialmente construídas.
 - Estão na base das identidades de género.
 - Sustentam a aprendizagem dos papéis sociais esperados de homens e mulheres, os papéis sociais desempenhados, as expectativas sociais em torno dos mesmos, as relações entre si estabelecidas.
 - São sustentadas (e sustentam) as normas dominantes em torno do ideal de masculinidade (masculinidade hegemónica) e de feminilidade (feminilidade enfatizada) (cf. Connell).

Observe e detete...

- A iniciativa legislativa visa um maior equilíbrio numérico em função do **sexo/género** [qual a opção correta?]
- Preciso que o DRH me envie essa informação desagregada por **sexo/género** [qual a opção correta?]
- Importa garantir que, nas entrevistas, não há enviesamentos em função do **sexo/género** [qual a opção correta?]
- No Departamento X, a chefia acabou por ser alvo de um processo disciplinar por discriminação no processo de avaliação em função do **sexo/género** [qual a opção correta?]

Outros conceitos estruturantes

Ação Positiva – Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir ou compensar as desvantagens que resultam de atitudes, comportamentos e estruturas sociais existentes.

Análise de Género – Estudo das diferenças entre mulheres e homens quanto às condições, às necessidades, às taxas de participação, de acesso a recursos e de desenvolvimento, à administração de bens, ao poder de decisão ...

A análise de género consiste em atender sempre aos diferentes papéis de mulheres e de homens em qualquer atividade, instituição ou política, bem como aos diferentes efeitos destas em homens e em mulheres. No essencial, a análise de género consiste em fazer a pergunta sobre “quem” - faz o quê; tem acesso a quê; controla o quê; beneficia de quê - para ambos os sexos, nas diferentes classes, grupos, níveis etários, religiões, etnias.

Implica o recurso a dados e informações desagregadas por sexo e à sua análise comparativa.

Outros conceitos estruturantes

Integração da perspetiva (dimensão) de género (gender mainstreaming)

– Integração sistemática, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica a planificação, (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislação, políticas e programas, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis, da igualdade entre homens e mulheres. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada.

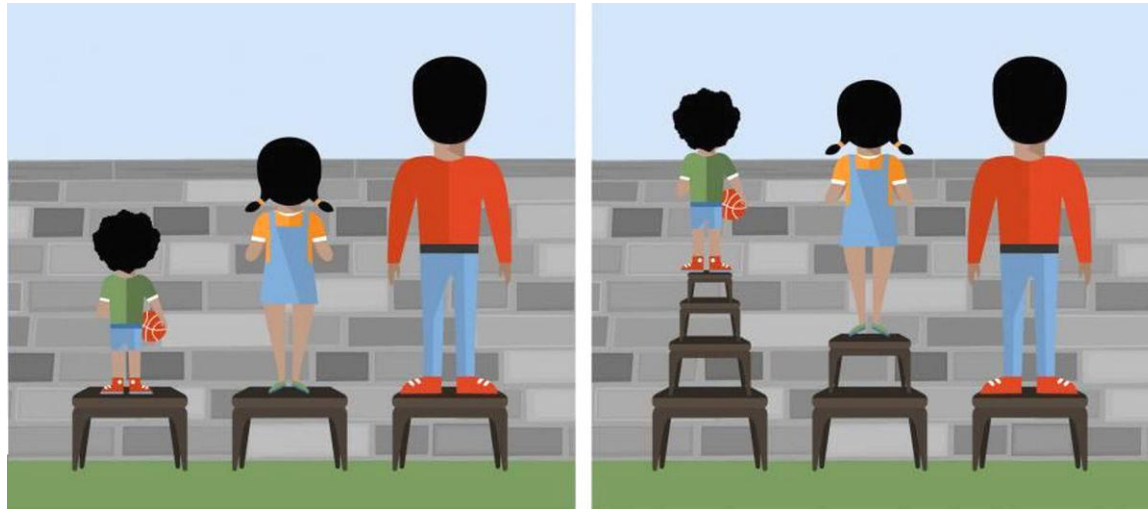
Igualdade de Género

Igual visibilidade, participação, poder (empoderamento) e decisão de homens e mulheres em todas as esferas da vida social (pública e privada) (Conselho de Europa)

Equidade de género

Compreende a visão de que, para se garantir a igualdade entre mulheres e homens, são necessárias medidas que compensem as desvantagens históricas e sociais que estão na base das desigualdades e discriminações em funções do género.

Ilustrando...



Diversidade

- Refere-se à variedade gerações, referências culturais, orientações sexuais, nacionalidades, línguas, religiões, classes sociais, condições físicas e mentais, experiências adquiridas. Esta variedade pode estar na base de diferentes valores, atitudes, crenças, ritos/práticas/comportamentos...
- **Atenção:** as abordagens subjacentes tendem a valorizar esta variedade (diferenças) como sendo benéfica para as organizações, distanciando-se das abordagens que se focam no modo como essas diferenças são geradoras de desigualdades e nos mecanismos corretivos necessários para as contrariar.

Fonte: Adaptado de:

Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, coord. por Teresa Pinto; Conceição Nogueira, Cristina C. Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria J. Silva, Paula Silva, Teresa-Cláudia Tavares e Vasco Prazeres, Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

A Manual for Gender Audit Facilitators, ILO

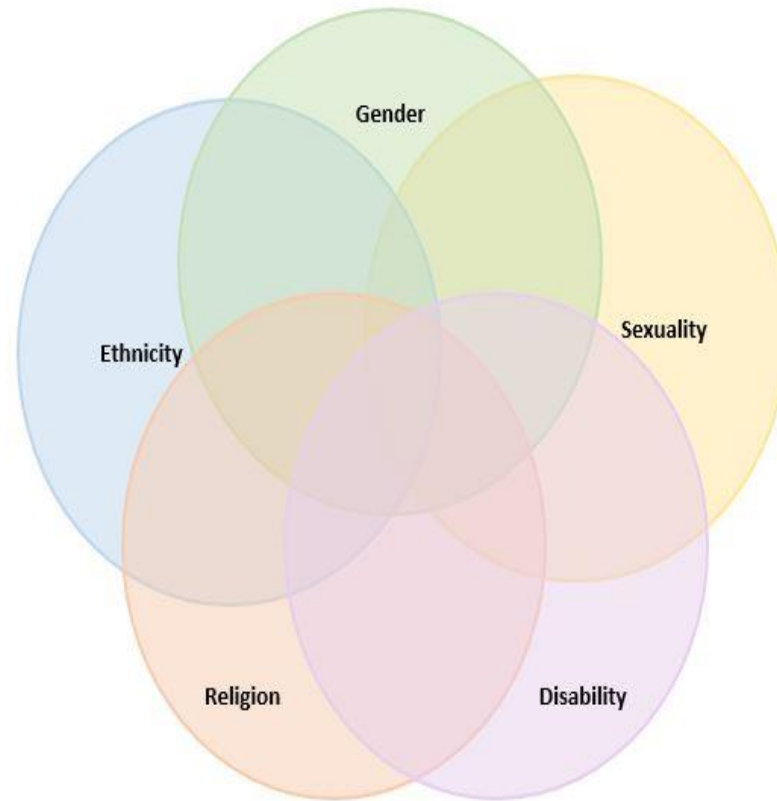
Interseccionalidade

- Prende-se com as **discriminações múltiplas** e o reconhecimento de que as experiências de discriminação resultam das diferenças sociais socialmente atribuídas ao sexo (género) mas, também, de outras relações assimétricas de poder que derivam da sua etnia, classe social, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião ... (de uma multiplicidade de fatores).
 - **Atenção:** em todos os grupos minoritários e majoritários, existem diferenças socialmente atribuídas ao sexo masculino e ao sexo feminino, geradoras de desigualdades de género.

Fonte: Adaptado de:

Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, coord. por Teresa Pinto; Conceição Nogueira, Cristina C. Vieira, Isabel Silva, Luísa Saavedra, Maria J. Silva, Paula Silva, Teresa-Cláudia Tavares e Vasco Prazeres, Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Ilustrando...



Estereótipos de género

Homem	Mulher
<p>do Lat. <i>homine</i> s. m., animal mamífero, bípede, bímano, racional e sociável que, pela sua inteligência e pelo dom da palavra, entre outros aspectos, se distingue dos outros seres organizados; pessoa adulta do sexo masculino; varão; fam., marido; sujeito, indivíduo; fig., a espécie humana, a humanidade.</p> <p>© 2006 Priberam Informática. Todos os direitos reservados</p>	<p>do Lat. <i>muliere</i> s. f., pessoa do sexo feminino, depois da puberdade;</p> <p>pessoa adulta do sexo feminino; esposa; consorte; senhora; pessoa do sexo feminino pertencente à classe popular; o conjunto das pessoas do sexo feminino;</p> <p>© 2006 Priberam Informática. Todos os direitos reservados</p>
<p><i>do Latim homine</i> <i>substantivo masculino</i> animal mamífero, bípede, bímano, racional e sociável que, pela sua inteligência e pelo dom da palavra, entre outros aspectos, se distingue dos outros seres organizados</p> <p>Biblioteca Universal On-line.</p>	<p><i>do Latim muliere</i> <i>substantivo feminino</i> pessoa do sexo feminino, depois da puberdade</p> <p>Biblioteca Universal On-line.</p>
<p><i>(s. m. do lat homine)</i> cada um dos representantes da espécie humana; animal racional; ... o ser humano do sexo masculino (opõe-se a mulher)</p> <p>Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Lisboa, 1991</p>	<p><i>(s.f.do lat. muliere)</i> a fêmea da espécie humana; pessoa do sexo feminino, depois da puberdade;</p> <p>Grande Dicionário da Língua Portuguesa, Lisboa, 1991</p>

Fonte: Rêgo, Maria do Céu Cunha (2010), “Nos 15 anos da plataforma de Pequim”, in *Revista de Estudos Demográficos*, nº 47, INE, p. 24.

homem (do Lat. *homine*), s. m. animal mamífero, bípede, bímano, racional e sociável que, pela sua inteligência e pelo dom da palavra, entre outros aspectos, distingue dos outros seres organizados; pessoa adulta do sexo masculino; varão; (fam.) marido; sujeito, indivíduo; (fig.) a espécie humana, a humanidade.

homem-bom, s. m. (ant.) indivíduo do grupo social dos herdeiros, entre as classes não nobres; acontido em cavalo.

homem-rã, s. m. mergulhador equipado com reservas de oxigénio que lhe permitem, em mergulhos de longa duração ou a grandes profundidades, actuar em operações de salvamento, pesquisa, etc.

mulher (do Lat. *muliere*), s. f. pessoa do sexo feminino, depois da puberdade; pessoa adulta do sexo feminino, esposa; consorte; senhora; pessoa do sexo feminino; pertencente à classe popular; o conjunto das pessoas do sexo feminino; espécie de jogo; (Bot.) ~-frágil: planta africana.

Dicionário de Língua Portuguesa, Porto Editora, Versão impressa. Consulta: Setembro de 2017

Linguagem e Assimetrias de Género

- Uso do masculino como norma universal
- homem = representante da humanidade

Tribunal dos Direitos do Homem

Tribunal dos Direitos Humanos

- Exclui, não obstante o “falso neutro” (I. Barreno).
- Invisibiliza parte da humanidade. Secundariza as Mulheres.
- Subtrai o direito à identidade às Mulheres
- Desrespeita a igualdade entre Mulheres e Homens, tal como o quadro normativo nacional e internacional
- Reproduz assimetrias e estereótipos de género
- Tribunal dos **Direitos Humanos**

“Contraposta à capacidade de referência meramente específica do género feminino, a dupla função – genérica e específica – do género masculino, dos termos que se referem aos homens, constitui um importante mecanismo de reforço de um modelo em que o homem se torna a medida do humano, a norma ou o ponto de referência (*o cidadão, o requerente, os funcionários, o director, os trabalhadores...*).”

(ABRANCHES, Graça, *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [da] Presidência do Conselho de Ministros, Lisboa, 2009.)

Os pais desejam ter mais tempo para a vida familiar

- *Quem?*

Queixas de assédio sexual **pelos trabalhadores** da empresa

- *Quem?*

O número de **trabalhadores** em regime de tempo parcial tem aumentado.

- *Quem?*

- CRP

- Art.º . 9.º A Promoção da Igualdade como uma tarefa fundamental do Estado
- Art.º 26.º O direito à identidade pessoal (sendo que o sexo é o primeiro fator de identidade individual)

ONU

-UNESCO – Resoluções sobre o Estatuto das Mulheres (1987)

“Adotar uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explícita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas de ação positiva em favor das mulheres, e de continuar a elaborar diretrizes sobre o emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas diretrizes nos Estados membros.”

<http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000769/076995E.pdf>

-CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (PT – 1980)

Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

<http://plataformamulheres.org.pt/docs/PPDM-CEDAW-pt.pdf>

Conselho da Europa – Recomendação (1990) sobre a eliminação do sexismo da linguagem

“O Comité de Ministros/as recomenda que os governos dos estados-membros promovam **o uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens**, e que tomem quaisquer medidas consideradas apropriadas com o objetivo de:

1. encorajar o uso, tanto quanto possível, de linguagem não-sexista que tome em consideração a **presença, estatuto e papel das mulheres na sociedade**, da mesma forma que a atual prática linguística o faz pelos homens;
2. colocar a terminologia utilizada na redação jurídica, administração pública e educação em linha com o princípio da igualdade entre os sexos;
3. encorajar o uso de linguagem não-sexista nos meios de comunicação social.”

<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1234348&SecMode=1&DocId=590474&Usage=2>

Conselho da Europa - Recomendação (2007) 17 sobre as normas e mecanismos para a igualdade de género

“6. Eliminação do sexismo na linguagem e promoção de linguagem que reflita o princípio da igualdade de género.

16. A linguagem desempenha um papel fundamental na formação da identidade social do indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. O uso de linguagem em que a presença, o igual estatuto e os papéis iguais das mulheres e dos homens na sociedade se encontrem igualmente refletidos e sejam tratados com o **mesmo valor e dignidade** constitui um aspecto essencial da igualdade de género e uma aproximação para se alcançar a igualdade substantiva.”

<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383.asp>

Resolução do Conselho de Ministros nº77/2010, de 11 de outubro

Artigo 15.º - Linguagem não discriminatória

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

http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/legislacao/legislacao/Linguagem_Inclusiva/RCM_7_7_2010.pdf

Procedimentos para uma linguagem inclusiva

1. A especificação do sexo

1.1 Utilização de formas duplas

Exemplos:

Pai e mãe *em vez de pais*

Avó e avô *em vez de avós*

Trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras *em vez de trabalhadores estrangeiros*

1.2 O emprego de barras

Exemplos:

o/a chefe de secção

o/a director/a

a/o funcionária/o

2. Neutralização ou abstração da referência sexual

2.1 Substituição por genéricos verdadeiros

A) Nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos:

A pessoa que requer *em vez de* o requerente

B) Coletivos ou nomes representando instituições/organizações:

A direção *em vez de* o diretor

À Presidência do Conselho Diretivo *em vez de* Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo

C) Eliminação do artigo, quando possível, no caso de substantivos comuns dos dois géneros:

Requerente *em vez de* o requerente

2.2 Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Exemplo:

Quem requerer deve *em vez de* os requerentes devem

2.3 Outros procedimentos alternativos

Exemplo:

Data de nascimento *em vez de* nascido

Agradece-se a sua colaboração *em vez de* obrigado pela colaboração

vive só *em vez de* vive sozinho

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

<http://www.igualdade.gov.pt/IMAGES/STORIES/DOCUMENTOS/DOCUMENTACAO/PUBLICACOES/LINGUAGEM.PDF>

- **Código do trabalho**

n.º 2 do artigo 30.º é estabelecido que “O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré- -seleção ou ao recrutamento **não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo**”.

O que um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional não deve conter:

- __ indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável);
- __ elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos;
- __ elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos quando os mesmos não estão ligados ao conteúdo funcional a exercer;
- __ menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (p. ex.: estado civil; situação familiar).

<http://cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html>

Anúncios de oferta de emprego x Igualdade de género (CITE)

Como redigir anúncios de ofertas de emprego ou formação profissional?

Para evitar discriminação e dar cumprimento ao que a Lei estabelece, a redação de anúncios de oferta de emprego ou formação profissional, deve:

__ abranger sempre inequívoca e explicitamente destinatários de ambos os sexos;

__ as profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: **Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira; Juiz/Juíza, ou, na forma mais abreviada, Diretor/a; Enfermeiro/a; Juiz/a;**

__ nos casos de profissões cuja **designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respetiva profissão**, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhadores(as) e/ou candidatos(as) de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F); o mesmo deve ocorrer aquando da indicação com abreviatura, exemplo: ajud. de cozinha (M/F).



A **Ok! Teleseguro**, marca de Seguro Automóvel do **Grupo Caixa Geral de Depósitos**, pretende identificar através da **Vedior Contact Center**, os Melhores Profissionais para o Serviço de Apoio a Clientes.

Assistentes de Call Center (m/f)

Área Seguradora - Lisboa
V127/15469

Função: Pretendemos identificar Candidatos empreendedores, dinâmicos e responsáveis de modo a assegurar o atendimento telefónico de clientes e potenciais clientes, para esclarecimento de questões relacionadas com o seguro automóvel, apólices, simulações de prémios, entre outras.

Procuramos:

Idade entre os 18 e os 35 anos;

12º ano ou superior;

Boa capacidade de comunicação e de argumentação;

Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador;

Disponibilidade imediata para início de formação;

Privilegiamos experiência de atendimento telefónico nos sectores segurador ou bancário.

Horários: De Segunda a Sexta, entre as 08H30 e as 20H00 (5 horas ou 7 horas).

Oferecemos:

Integração numa equipa jovem, exigente e competitiva;

Formação específica visando o desenvolvimento pessoal e profissional;

Vencimento Atractivo;

Entrada Imediata.

Faz
contacto
contigo.

Av. João Crisóstomo, 54 B
1069-079 Lisboa
Telemóvel **962 687 051**
Telefone **213 307 930**
E-mail: dora.faustino@vedior.pt



Grupo Caixa Geral de Depósitos
Quem muda, fica OK

Vedior

Contact Center

Empresas, pessoas, **contacto!**

www.cc.vedior.pt

vediorcc@vedior.pt



Software Engineers (m/f)

Descrição da Função:

Este profissional terá como responsabilidade o desenvolvimento e implementação de soluções **alert**.

Perfil do candidato:

Licenciatura na área de Tecnologias de Informação;
Valoriza-se experiência de programação em linguagens orientadas ao objecto ou experiência em Oracle® PL/SQL;

Rigor na documentação;

Elevado sentido de responsabilidade.

Oferta:

Integração em empresa pioneira no seu sector de actividade e um nível salarial de acordo com a performance;

Mais Informação:

www.alert-online.com

Local de exercício de funções:

Porto;

Contacto:

Resposta com carta de apresentação e curriculum detalhado para:
rh.se.p@mni.pt

MNI - Médicos Na Internet, Saúde na Internet, S.A.
Rua António Bessa Leite, 1430- 2º Dst
4150- 074 Porto

Em Síntese

- A linguagem como veículo de transmissão do **pensamento**.
- A **dupla função** do género masculino (específica e genérica) como mecanismo de reforço do homem enquanto “medida do humano”.
- O poder da linguagem para reforçar **estereótipos e papéis sociais de género** (ou não).
- A igual visibilidade de homens e mulheres na linguagem enquanto reflexo de uma sociedade **democrática e inclusiva**.
- **Procedimentos** para uma linguagem inclusiva (especificação do sexo e neutralização ou abstração da referência sexual).