



2022 - 2025

FAFE
município

GUIA PARA A LINGUAGEM INCLUSIVA

GUIÃO PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

Desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

Organismo Intermédio

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Coordenação e Supervisão

Conselheira para a Igualdade

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

Equipa Técnica

Divisão de Coesão Social

Rede Social de Fafe

Entidades Parceiras do Município

Fafe, abril de 2023

”O primeiro passo para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo é a utilização de uma linguagem e de conteúdos visuais inclusivos que reconheçam e reflitam a diversidade e estejam isentos de preconceitos inconscientes”

Comunicação Inclusiva no SGC, Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia

No âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Fafe, pretende-se incentivar e implementar uma linguagem inclusiva dentro da organização (Município de Fafe) e fora da organização (Comunidade).

A linguagem inclusiva é a materialização da promoção da igualdade e tem como principal objetivo desconstruir a ideia do masculino como universal. A invisibilidade das mulheres começa com a sua ocultação ao nível da linguagem.

O objetivo é o de incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita, seguindo algumas das diretrizes nacionais¹ e europeias². A linguagem deve ser sensível às questões de género e livre de preconceitos. “Que as práticas linguísticas, nomeadamente da Administração Pública, acompanhem as práticas sociais e promovam o seu desenvolvimento”³

Se queremos uma transformação da sociedade, se queremos que se torne mais inclusiva, se queremos que se torne de ambos os sexos, se temos esta capacidade, enorme, de reconhecer o que abraça e o que discrimina, então também temos a capacidade de nos adaptar às novas exigências da sociedade, às transformações, às novas necessidades onde nos integramos em igualdade.

Esperamos que este Guia seja um instrumento chave para um igual tratamento, atribuindo o mesmo valor e a mesma dignidade a ambos os sexos englobando a linguagem escrita e visual.

O Presidente,

Antero Barbosa

1 *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)*

2 *Comunicação Inclusiva no SGC, Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia*

3 *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)*

Esta página está propositadamente em branco para efeitos de impressão frente e verso.

“A linguagem, ou o discurso, dá-nos a possibilidade de provocar mudanças”⁴

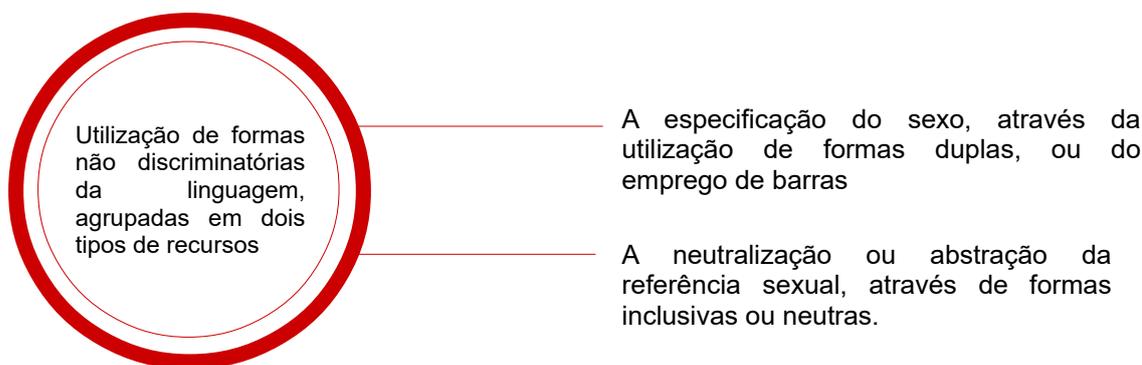
Enquadrado pelas orientações dos vários Planos Nacionais para a Igualdade de Género e pelo Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, (Graça Abranches, CIG, Lisboa|2009) e pelo Manual de Linguagem Inclusiva, Conselho Económico e Social que sintetizam as principais regras da linguagem inclusiva construímos o **Guia para a Linguagem Inclusiva no Município de Fafe**.

Porquê este Guião?

Para eliminar o uso do masculino genérico, ou a sua substituição por formas não discriminatórias, e utilizar uma que especifique o sexo ou neutralize a referência sexual. Linguagem inclusiva é Igualdade e Respeito. Usamos as sugestões emanadas do Manual de Linguagem Inclusiva, Conselho Económico e Social.

A linguagem inclusiva deve fazer menção explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para designar as mulheres, e poderá recorrer-se à neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo a formas neutras para designar ambos os sexos (Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Graça Abranches, CIG, Lisboa, 2009).

Assim, apresentam-se em seguida exemplos de utilização de formas não discriminatórias da linguagem, agrupadas em dois tipos de recursos:



⁴Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

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

UTILIZAR	EM VEZ DE
Os alunos e/ou alunas	Os alunos
Filhos e/ou filhas	Os filhos
O pai e a mãe	Os Pais
O avô e a avó	Os avós
O Diretor e/ou diretora	O Diretor
Trabalhadores e trabalhadoras	Os trabalhadores
Reformados e reformadas	Os reformados

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. A sua aplicação torna-se particularmente útil na elaboração de formulários.

O/A Utente
O/A Beneficiário/a
O/A jovem
O/A Requerente
O/A Docente
O/A Titular
O/A Presidente
O/A Estudante
Os/As Pensionistas
O/A Chefe de Departamento

O uso de parênteses deve ser evitado na referência a ambos os sexos, pois sublinha a dimensão multidimensional da desvantagem.

B - NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL.

Consiste em recorrer ao emprego de formas inclusivas ou neutras para designar ambos os sexos, ou seja recorrer-se ao emprego dos dois sexos (feminino e masculino) sempre que não saibamos se o destinatário é homem ou mulher. O uso da linguagem neutra: procura utilizar um nome comum que não aluda ao sexo. Por exemplo, a pessoa que se candidata ou a pessoa candidata.

Neutralização através do nome coletivo, sobrecomum ou comum de dois.

UTILIZAR	EM VEZ DE
As pessoas imigrantes	Os imigrantes
A população jovem	Os jovens
A população idosa	Os idosos
Profissionais de saúde; Pessoal de enfermagem; Profissionais de enfermagem; pessoal médico	Médicos, Enfermeiros
O corpo docente / Docentes	Professores

Exemplificação de outros procedimentos alternativos:

UTILIZAR	EM VEZ DE
Filiação	Filho de
Data de Nascimento	Nascido a
Naturalidade	Nascido em
Vive só	Vive sozinho
O Formulário de candidatura dever ser enviado até x	O Candidato deve enviar o formulário de candidatura até x
O Requerente pode consultar as instruções na plataforma x	As instruções de candidatura podem ser consultadas na plataforma x

Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns, isto é, nomes para designar pessoas de ambos os sexos.

UTILIZAR	EM VEZ DE
As pessoas que requerem	O Requerente
As pessoas interessadas	Os interessados

Opção por coletivos ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver que designar a pessoa, enquanto titular do cargo ou função.

UTILIZAR	EM VEZ DE
A gerência	O Gerente
A Direção	O Diretor
O pessoal de limpeza	As empregadas de limpeza

Opção pela eliminação do artigo, quando possível, no caso de substantivos comuns dos dois sexos.

UTILIZAR	EM VEZ DE
Requerente	O Requerente
Utente	O Utente
O pessoal de limpeza	As empregadas de limpeza

- ✓ Sempre que for sintaticamente impossível eliminar o artigo, sugere-se o recurso às barras para separar as duas formas do artigo.
- ✓ Substituição de nomes por pronomes. Neste caso, recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao sexo por pronomes invariáveis.

UTILIZAR	EM VEZ DE
Quem requerer deve	Os requerentes devem

Os estereótipos que estão na base da discriminação em razão do sexo cruzam-se com outros estereótipos que sustentam outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião.

UTILIZAR	EM VEZ DE
Pessoa com deficiência ou portadora de deficiência	Deficiente
Pessoa com deficiência motora. Pessoa com mobilidade reduzida	Deficiente motor
Pessoas idosas	Velhos
Comunidades ciganas / pessoas da comunidade cigana	Raça cigana
Pessoa em situação de sem abrigo	Sem-abrigo

CONCLUSÃO

*Que as práticas linguísticas,
nomeadamente da Administração Pública,
acompanhem as práticas sociais e
promovam o seu desenvolvimento*⁵

A linguagem é uma ferramenta poderosa para promover consciência e influenciar a transformação de padrões de pensamento, assim este Guia sugere algumas orientações no sentido da igualdade de tratamento de ambos os sexos na linguagem, em particular no que diz respeito aos documentos internos e externos do Município como formulários e outros documentos de comunicação.

⁵Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

BIBLIOGRAFIA:

- 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/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf
- Abranches, Graça (2007), “Ler a Linguagem: breves notas sobre desproporções e dissemelhanças, pseudo- genéricos e a igualdade entre os sexos”, in AAVV, *A dimensão de género nos produtos educativos multimédia*, Lisboa, DGIDC, pp.77-82
- Equipa Interdepartamental para a Igualdade do Género – EIIG do ex – MOPTC, 2021, Guia orientador para uma linguagem promotora da Igualdade de Género
http://www.impic.pt/impic/assets/misc/img/informacao_institucional/igualdade_genero/GuiaOrientador_IgualdadeGenero-Out2011.pdf
- Parlamento Europeu, 2018, *Linguagem Neutra do Ponto de Vista do Género*
- Portugal. Conselho Económico e Social, 2021, *Manual de Linguagem Inclusiva*, Lisboa



FAFE

município



+ (351) 253 700 400



Avenida 5 de Outubro
4824-501 Fafe



geral@cm-fafe.pt
www.cm-fafe.pt