

MANUAL PARA
UMA **LINGUAGEM**
PROMOTORA **DA**
IGUALDADE DE
GÉNERO



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Manual de Linguagem Promotora de Igualdade de Género

PROPRIEDADE

Serviços Partilhados do Ministério da Saúde, E.P.E.

AUTORIA

Direção de Comunicação e Relações Públicas

CONTACTOS

Morada: Avenida da República 61

1050-099 Lisboa

Tel.: 21 154 5600

www.spms.min-saude.pt

Índice

Introdução	7
Orientações.....	8
1 · A Especificação do Sexo	9
1.1. Utilização de Formas Duplas.....	9
1.2. Emprego de Barras	10
2 · Neutralização ou Abstração da Referência Sexual.....	11
2.1. Substituição por Genéricos Verdadeiros	11
2.2. Substituição de Nomes por Pronomes Invariáveis	12
2.3. Exemplos de Outros Procedimentos e Outras Expressões	12
Comunicação Visual	13
Notas.....	14
Anexos - Legislação.....	15

Introdução

O presente Manual é uma das medidas adotadas no âmbito do Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres, para o ano 2022, da SPMS. Este plano está previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível nos sítios na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

O objetivo deste documento é fornecer algumas orientações sobre a utilização da linguagem e dos conteúdos visuais que sejam relevantes para o trabalho da SPMS.

Assim, com o Manual Para Uma Linguagem Promotora da Igualdade de Género pretende-se:

- Reforçar e integrar uma linguagem e imagem de visibilidade igualitária de mulheres e homens, no plano interno e externo da empresa;
- Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e assumir o compromisso de promover uma cultura de igualdade;
- Promover a utilização de linguagem neutra e imagens não sexistas que reforcem e consolidem a equidade e a paridade;
- Adotar linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa, designadamente em relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, e-mails, redes sociais, entre outros.

Orientações

As recomendações e orientações explanadas neste documento pretendem fomentar, nos colaboradores e colaboradoras da SPMS, o uso de uma prática não discriminatória da linguagem. É necessário adequar as práticas linguísticas, nomeadamente da administração pública, com as práticas sociais e a situação histórica e cultural portuguesa de hoje, através da utilização de uma linguagem que consolide a equidade e a paridade. Deste modo, é fundamental promover a utilização da linguagem neutra e de imagens não sexistas, visando a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Na língua portuguesa, a regra geral continua a ser a da utilização do masculino plural como genérico. Contudo, existem estratégias alternativas que podem ser usadas para tornar a linguagem sensível à questão do género. E é este o propósito deste manual.

A elaboração do manual seguiu os procedimentos indicados no **“Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública” produzido por Graça Abranches (2009), a pedido da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)**. Os conteúdos foram adaptados à realidade da SPMS.

De seguida, apresentam-se os principais recursos ou normas de substituição de formas linguísticas para aplicar uma linguagem igualitária.



1 · A Especificação do Sexo

É um recurso que consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que 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 especificação deve ser evitada sempre que possível. Nos casos em que é necessário utilizá-la, existem duas soluções alternativas que, seguidamente, serão ilustradas com alguns exemplos.

1.1. Utilização de Formas Duplas

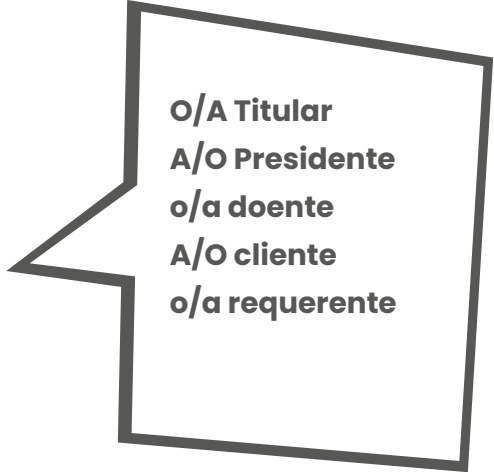
Geralmente, é considerado o recurso mais adequado e eficaz quanto aos propósitos de visibilidade e simetria. No caso de haver adjetivo(s) aplicado(s) a formas duplas, dever-se-á recorrer à regra de concordância com o substantivo mais próximo. É conveniente também, quando se nomeiam ambos os sexos, alternar a ordem dos géneros.

SUGERE-SE		EM VEZ DE
colaboradores e colaboradoras	←	colaboradores
as funcionárias e os funcionários	←	os funcionários
trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras ou trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros	←	trabalhadores estrangeiros
oradoras e oradores	←	oradores

1.2. Emprego de Barras

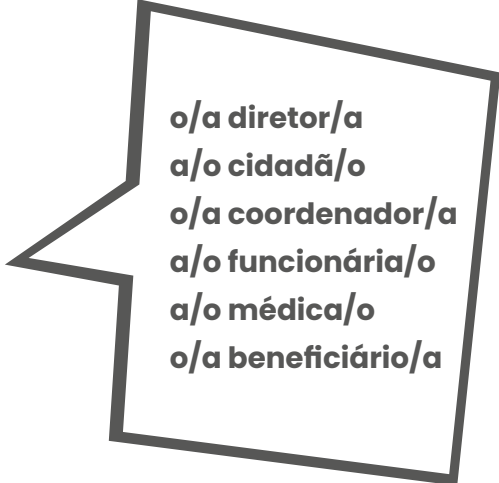
Pode revelar-se um recurso adequado em substituição da forma dupla. Contudo, o recurso às barras para separar desinências nominais ou do adjetivo dificulta, em muitos casos, a leitura (ex. a/o cidadã/ão).

- As barras podem ser utilizadas para separar apenas as duas formas do artigo no caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros:



O/A Titular
A/O Presidente
o/a doente
A/O cliente
o/a requerente

- Para acrescentar apenas a uma das formas (masculina ou feminina) a desinência nominal de género da outra forma (feminina ou masculina):



o/a diretor/a
a/o cidadã/o
o/a coordenador/a
a/o funcionária/o
a/o médica/o
o/a beneficiário/a

- No caso de um plural facultativo de determinantes ou nomes com barra deve usar-se o morfema de plural entre parêntesis:



A/O(s) utente(s)
O/A(s) titular(es)

2 · Neutralização ou Abstração da Referência Sexual

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

2.1. Substituição por Genéricos Verdadeiros

Neste caso, a eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos por: paráfrases que usam nomes sobrecomuns; coletivos ou termos abstratos; substantivos comuns aos dois géneros, não precedidos de artigo.

- Opção de paráfrases utilizando nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos:

SUGERE-SE		EM VEZ DE
As pessoas interessadas	←	Os interessados
A pessoa que requer	←	O requerente
Profissionais de saúde; pessoal de enfermagem; pessoal médico; etc.	←	Médicos; enfermeiros, etc.

- Opção por coletivos ou nomes que representam a organização, exceto nas situações em que é necessário designar a pessoa, enquanto titular do cargo ou função:

SUGERE-SE		EM VEZ DE
a direção	←	o diretor
a coordenação	←	o coordenador
a autoria	←	o autor
À Presidência do Conselho Diretivo	←	Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo
À Direção-Geral	←	Exmo. Sr. Diretor-Geral

- Opção pela eliminação do artigo, quando possível, no caso de substantivos comuns dos dois géneros:

SUGERE-SE		EM VEZ DE
Utente	←	O utente
Requerente	←	O requerente

Nota: Sempre que for sintaticamente impossível eliminar o artigo, sugere-se o recurso às barras para separar as duas formas do artigo.

2. 2. Substituição de Nomes por Pronomes Invariáveis

- Nestas situações, recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis:

SUGERE-SE		EM VEZ DE
Quem requerer deve ...	←	Os requerentes devem ...
Se alguém requerer deve ...		
não recrutará ninguém que ...	←	não recrutará um candidato que ...

2. 3. Exemplos de Outros Procedimentos e Outras Expressões

SUGERE-SE		EM VEZ DE
Agradecemos ou agradece-se a sua colaboração	←	Obrigado ou obrigado pela colaboração
a cidadania		os cidadãos
os direitos humanos	←	os direitos do homem
a classe política		os políticos
a população		os habitantes
a humanidade		os homens
deverá ser registada a entrada		cada funcionário deverá registar a entrada
algumas das pessoas presentes		alguns dos presentes
O formulário de candidatura deve ser enviado ...		o candidato deve enviar o formulário ...
pessoal técnico		técnicos
Local de nascimento ou naturalidade		Nascido em
Filiação		Filho de

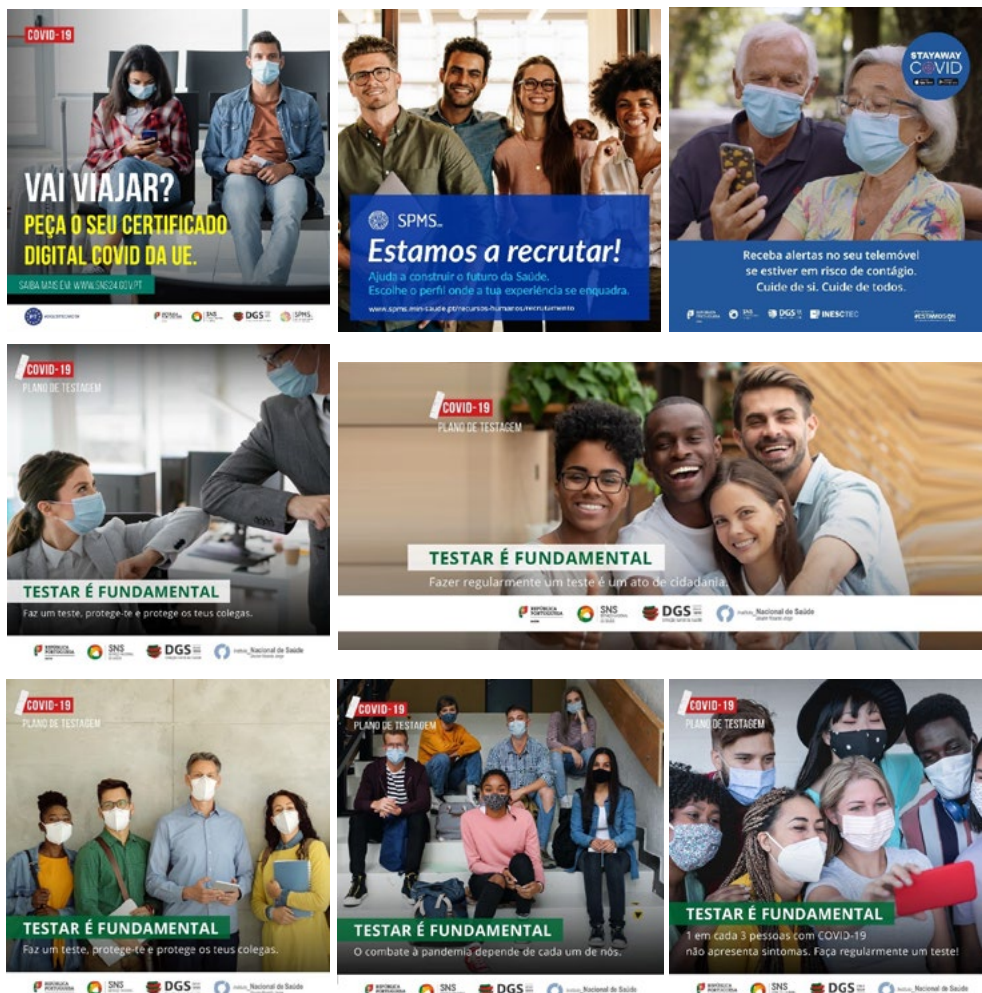
Comunicação Visual

No âmbito da temática da igualdade de género, a **comunicação visual** é absolutamente relevante. Os princípios de comunicação sensíveis ao género aplicam-se aos mais variados materiais e formatos, designadamente vídeo e áudio, fotografias, infografias, panfletos, cartazes, entre outros.

A expressão “uma imagem vale mais que mil palavras” tem um forte impacto na comunicação institucional, sendo fundamental alinhar a imagem a uma estratégia comunicacional integrada que sublinhe a relevância da promoção da igualdade de género na organização.

Neste contexto, a Direção de Comunicação e Relações Públicas da SPMS já utiliza um design gráfico promotor da igualdade e inclusivo em todas as imagens que desenvolve e nos materiais que produz, quer a nível interno, quer externo, e nas iniciativas de comunicação partilhadas com outras entidades e organismos do Ministério da Saúde.

Exemplos recentes de campanhas comunicacionais divulgadas em canais digitais: sites e redes sociais da SPMS e do SNS que refletem igualdade e inclusão:



Notas

No caso do **e-mail**, uma das principais ferramentas de comunicação da SPMS, o tratamento mais informal por Caro/a (ou usando a arroba: car@), seguido do nome do destinatário/a; car@s colegas, etc., são boas opções. Deve ser evitado o uso de parênteses, uma vez que remete para a indicação de informação acessória, contrariando, por isso, o princípio de dar visibilidade a homens e mulheres. No corpo da mensagem, sempre que possível, sugerimos a utilização de formas genéricas universais.

Para além do género, existem outros aspetos da linguagem inclusiva que estão relacionados com a discriminação e as minorias. Ao eliminar os obstáculos de contexto, contribuímos para garantir os direitos de todas as pessoas. A título de exemplo, devemos evitar palavras como surdo-mudo, cego, deficientes ou expressões como “sofre de..”, e optar por utilizar expressões como pessoas com deficiência, pessoa com deficiência visual, pessoa com doença mental, etc.

A comunicação inclusiva é uma comunicação livre de estereótipos étnicos, culturais e de condições particulares que refletem a diversidade e a pluralidade.

Sendo a SPMS uma entidade pública que promove uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização, comprometida com um percurso organizacional para a promoção da igualdade de género, pedimos a todos e todas que analisem e reflitam sobre a forma como comunicam entre si.

O objetivo deste documento é facilitar a adoção de algumas regras e hábitos no nosso quotidiano que se traduzem em pequenas mudanças na comunicação, de acordo com as formas linguísticas propostas.

“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).

Anexos – Legislação

ENQUADRAMENTO NACIONAL

Constituição da República Portuguesa:

• **“ARTIGO 13º PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

(...) 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.”

• **“ARTIGO 9º TAREFAS FUNDAMENTAIS DO ESTADO**

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.”

• **“ARTIGO 58º DIREITO AO TRABALHO**

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

(...) b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em Cargo do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; (...)”.

• **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND – 2018–2030)**

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Objetivo 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), em toda a Administração Pública.

• **Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional**

Artigo 17.º Linguagem não discriminatória

Na elaboração de atos normativos deve, sempre que possível, 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, desde que tal não prejudique a clareza do texto.

O anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º, estabelece as regras de legística que devem orientar a atividade de elaboração de atos normativos pelo Governo.

• **Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, que procede à revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada**

Artigo 2.º - Alteração das versões em língua portuguesa de convenções internacionais
Nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais a que a República Portuguesa se encontra vinculada, publicadas no Diário da República, onde se lê «direitos do homem» deve ler-se «direitos humanos».

• **RCM 55_2020 – Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da AP 2020_2023** – disponível **aqui**

ENQUADRAMENTO INTERNACIONAL

• **Conselho da Europa – Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica**, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro.

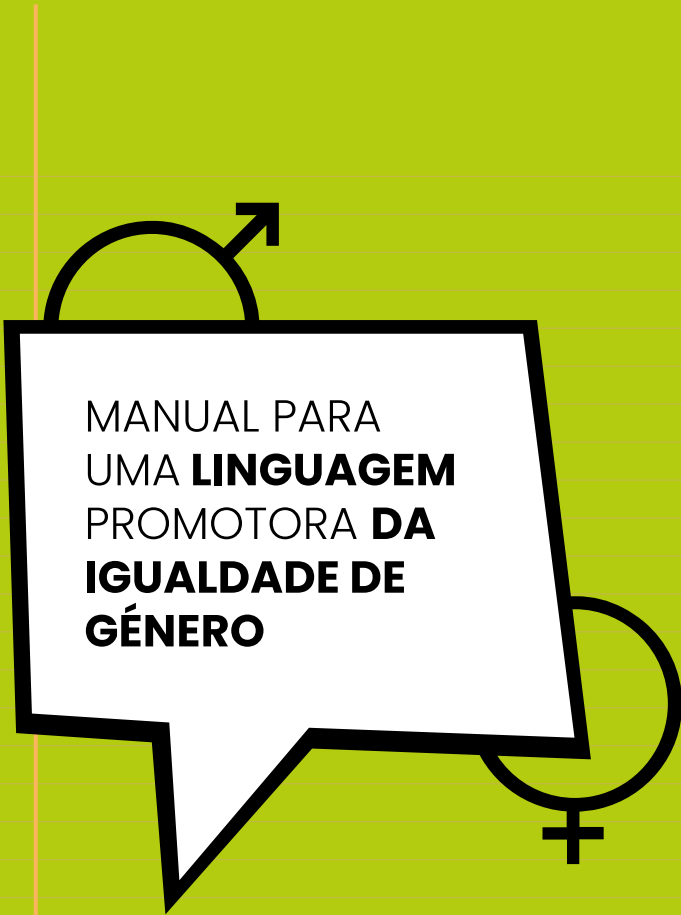
Artigo 12.º - Obrigações gerais

1. As Partes deverão 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.

• **Conselho de Europa – Recomendação de 2019 “Prevenir e combater o sexismo”**, na qual se identifica a linguagem e a comunicação como uma das 9 áreas estratégicas face às quais os Estados são convidados a desenvolver ações políticas de combate e prevenção do sexismo e, portanto, de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

• **Resolução da ONU, de 2015, “Transformar o nosso mundo: Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável” (A/RES/70/1)**, que operacionaliza 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

• **Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025** – disponível **aqui**



MANUAL PARA
UMA **LINGUAGEM**
PROMOTORA **DA**
IGUALDADE DE
GÉNERO

