

COMUNICAÇÃO

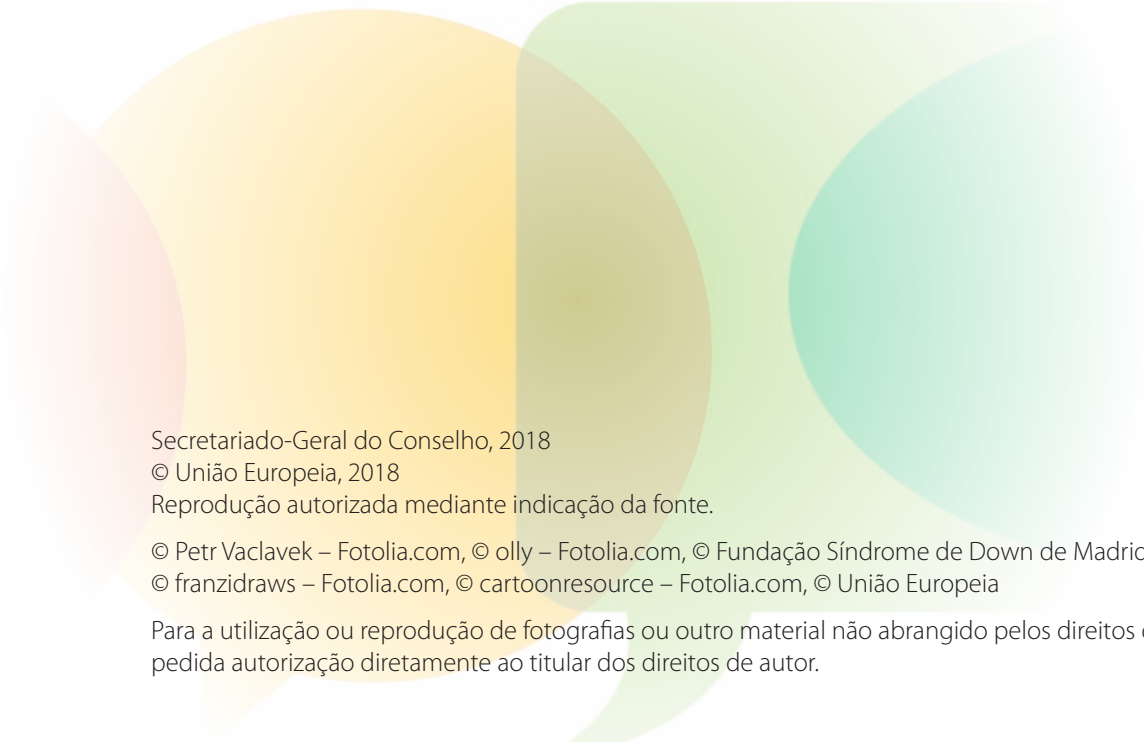


INCLUSIVA

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO SGC



Conselho da União Europeia
Secretariado-Geral



Secretariado-Geral do Conselho, 2018
© União Europeia, 2018
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

© Petr Vaclavek – Fotolia.com, © olly – Fotolia.com, © Fundação Síndrome de Down de Madrid
© franzidraws – Fotolia.com, © cartoonresource – Fotolia.com, © União Europeia

Para a utilização ou reprodução de fotografias ou outro material não abrangido pelos direitos de autor da UE, terá de ser pedida autorização diretamente ao titular dos direitos de autor.

Temos a sorte de trabalhar num ambiente multicultural e multilingue, onde podemos todos e todas, de várias formas, promover a igualdade e o respeito pela diversidade.

As pessoas só podem realizar-se num ambiente inclusivo em que a diversidade é aceite, respeitada e valorizada. 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.

Através dos textos e conteúdos visuais que produzimos, podemos contribuir para assegurar que nenhum grupo de pessoas se sinta excluído, mal recebido ou discriminado.

O Plano de Ação para um Secretariado-Geral do Conselho (SGC) mais dinâmico, flexível e colaborativo prevê a promoção de um ambiente no qual os membros do pessoal sejam individualmente capacitados, motivados e preparados para se realizarem, tanto em termos de desenvolvimento pessoal como no seu contributo para atingir os objetivos do SGC. Em última instância, o SGC sois vós: o pessoal.



William Shapcott
Diretor-Geral da Administração

Temos de renovar o nosso compromisso com os valores consagrados no artigo 2.º do Tratado da União Europeia: "A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias."



Presidente Donald Tusk, outubro de 2017

INTRODUÇÃO

A comunicação é um instrumento poderoso. Trata-se de um meio que serve para moldar as nossas atitudes, perceções e comportamentos e que reflete o mundo no qual aspiramos viver e trabalhar.

As palavras e as imagens não são portanto anódinas, já que a comunicação pode tornar-se discriminatória se não tivermos em conta os pressupostos que influenciam a linguagem e os conteúdos visuais que escolhemos.

A língua está em constante evolução: as palavras mudam e a forma como as utilizamos deve acompanhar essa mudança. Usar uma linguagem sensível à questão do género e isenta de preconceitos é uma forma de rejeitar perceções antiquadas sobre homens, mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos de pessoas na sociedade.

O objetivo deste documento é fornecer algumas orientações sobre a utilização da linguagem e dos conteúdos visuais e dar exemplos, baseados no uso da língua portuguesa, que sejam relevantes para o ambiente de trabalho do SGC.

Este documento destina-se a ajudar quem utiliza o português a evitar recorrer, de forma não intencional, a uma linguagem discriminatória. Tendo em conta a natureza política da nossa instituição e o ambiente multilingue em que trabalhamos, pretende ajudar-nos a delinear, em todos os serviços do SGC, uma política de comunicação inclusiva coerente, aquando da redação, tradução e ilustração de documentos e da preparação de materiais audiovisuais, tanto para uso interno como externo. Este documento contém também uma breve secção sobre a linguagem informal no local de trabalho.

Estas orientações, cuja versão portuguesa se baseia na brochura em inglês elaborada sob a égide do Gabinete para a Igualdade de Oportunidades, aplicam-se a:

- notas internas, incluindo as comunicações ao pessoal e decisões do Secretário-Geral anexas a essas comunicações
- anúncios de vaga
- publicações elaboradas pelo SGC
- artigos e imagens publicados no Domus
- linguagem quotidiana
- redes sociais e sítios Web do Conselho
- materiais utilizados em sessões de formação e apresentações
- cartazes afixados no SGC

Não se aplicam aos atos legislativos da UE.

Baseiam-se nas práticas em vigor no SGC, em normas interinstitucionais como o [Código de Redação Interinstitucional](#) e nas diretrizes elaboradas por outras instituições da UE e organizações internacionais, bem como nas práticas vigentes nos países lusófonos.

Esta brochura existe em todas as línguas oficiais da União Europeia. O teor do texto varia em função das especificidades de cada língua: gramática, sintaxe e estilo. A mensagem geral, no entanto, é a mesma: promover a inclusão e a diversidade através da linguagem e dos conteúdos visuais que usamos.

RECOMENDAÇÕES SOBRE LINGUAGEM ADMINISTRATIVA

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, eventual deficiência, idade, antecedentes e religião ou convicção, ou ausência delas.

A linguagem inclusiva deverá em particular ser usada nas traduções portuguesas quando, na língua de partida, os textos são redigidos nesse tipo de linguagem. É ainda especialmente relevante em documentos sobre igualdade de género, não discriminação, minorias ou direitos humanos, a fim de evitar uma incoerência entre a mensagem a transmitir e a linguagem utilizada.

Seguem-se orientações sobre o modo de fazer referência a diferentes grupos de pessoas de forma não discriminatória.

LINGUAGEM SENSÍVEL À QUESTÃO DO GÉNERO

A linguagem sensível à questão do género trata as mulheres e os homens de forma igual, sem perpetuar as perceções estereotipadas dos papéis de cada pessoa em função do género.

Ao ponderar alternativas sensíveis à questão do género, é preciso ter sempre em conta eventuais ambiguidades ou inflexões de sentido e escolher a solução mais adequada.



Em português, a regra geral continua a ser a da utilização do masculino plural como genérico.

Existem, no entanto, estratégias alternativas que podem ser usadas para tornar a linguagem sensível à questão do género:

1. A neutralização ou abstração
2. A especificação

1. Neutralização ou abstração

1.1. Substituição por termos neutros (*termos genéricos, abstratos ou coletivos, nomes sobrecomuns, etc.*)

O coordenador	▶	A coordenação
O interessado	▶	A pessoa interessada
Os políticos	▶	A classe política
Os professores/enfermeiros	▶	O pessoal docente/de enfermagem
As senhoras da limpeza	▶	O pessoal da limpeza
Nascido em	▶	Data de nascimento
Catástrofes provocadas pelo homem	▶	Catástrofes de origem humana ¹
Os homens de negócios	▶	O mundo dos negócios
Os ministros manifestaram a sua preocupação com a acentuada deterioração da situação no lémen	▶	O Conselho manifestou a sua preocupação com a acentuada deterioração da situação no lémen

Nas referências ao conjunto do género humano deverão utilizar-se expressões como a "humanidade", o "ser humano", ou as "pessoas", em vez do termo "homem". De igual forma, deverá usar-se o adjetivo "humano", em vez do complemento "do homem".

1.2. Substituição de nomes por pronomes invariáveis

O requerente	▶	Quem requer
... os participantes/os leitores	▶	... quem participa/quem lê
não recrutará um candidato que ...	▶	não recrutará ninguém que ...

1.3. Soluções alternativas: estrutura gramatical diferente (*passiva, imperativo, infinitivo*)

O candidato deve enviar o seu formulário até ...	▶	O formulário de candidatura deve ser enviado até ... Envie/Enviar o seu formulário de candidatura até ...
Os ministros salientaram que importa continuar assegurar que o país desenvolva as realizações dos últimos meses	▶	Foi salientada a importância de continuar a assegurar que o país desenvolva as realizações dos últimos meses

2. Especificação

A especificação é uma solução a evitar sempre que é possível e adequado recorrer à neutralização ou abstração, uma vez que tem o inconveniente de tornar os textos mais longos e menos elegantes. No entanto, num texto inclusivo nem sempre é possível evitar a especificação. Nos casos em que é necessário utilizá-la, existem duas soluções alternativas: as formas duplas ("os alunos e as alunas", ou "os e as alunas") e o emprego de barras ("o/a professor/a").

¹ Termo consagrado nos Tratados (TUE, TFUE).

A especificação do género deverá ser privilegiada nomeadamente nos seguintes tipos de textos:

- Anúncios de vaga (ver infra) e outros textos referentes ao recrutamento de pessoal ou seleção de estagiários;
- Formulários administrativos;
- Alocuções ou textos em que o orador ou autor pretenda vincar que se dirige a homens e mulheres.

2.1. Formas duplas

Exemplo inspirado na página Web sobre estágios no Conselho da UE:

- o *Estes estágios destinam-se a **alunos e alunas** do 3.º, 4.º ou 5.º ano do ensino superior cujo plano de estudos inclua um período de estágio obrigatório.*

2.2. Emprego de barras²

Exemplo de um anúncio de vaga:

- o ***O/A candidato/a** deve preencher o formulário ...*
- o ***O/A candidato/a** será avaliado/a com base nas informações...*

2.3. Menção m/f

Exemplo (no título de um anúncio de vaga):

- o *Contínuo, auxiliar de apoio administrativo (m/f)*

Casos específicos

• Anúncios de vaga

Neste tipo de documento é particularmente importante utilizar uma linguagem que abranja efetivamente todo o público-alvo, de forma a encorajar candidaturas de um grupo diversificado de pessoas, o que deverá contribuir para um aumento das competências existentes na instituição. Logo, recomenda-se o recurso à especificação, nomeadamente no que diz respeito aos cargos, tanto no título como no texto.

• Casos em que o contexto justifica a especificação

A utilização da especificação também é particularmente importante em casos em que o contexto a justifica.

Exemplo: *Com a designação do novo ou nova secretária-geral [das Nações Unidas]... (Antes da nomeação de Guterres como secretário-geral da ONU, foi sublinhada a importância de se escolher uma mulher para ocupar este cargo. Num contexto como este é especialmente relevante o recuso à especificação do género.)*

• Referências a uma só pessoa

Como regra quase universal, os nomes dos cargos e funções são em português feminizados quando ocupados por uma mulher: ministra, embaixadora, deputada, secretária-geral, conselheira. Constituem exceção a maioria das patentes militares (uma general, uma coronel, uma soldado).

O **masculino singular genérico** é usado para designar uma função em abstrato (p. ex. as atribuições do alto representante da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança) mas escrever-se-á a alta representante da União Europeia para os Negócios Estrangeiros para fazer referência à sua atual titular, Federica Mogherini.³

• Utilização de senhor/senhora (Sr./Sr.ª)

De um modo geral, não se usam em português formas de cortesia como "Sr./Sra. + apelido(s)". É preferível designar as pessoas pelo nome próprio e apelido(s).

2 É de evitar o emprego de parênteses (ex. "o(a) candidato(a)", pois estes indicam a introdução no texto de um elemento secundário, o que, neste caso, seria contrário ao objetivo de respeitar a igualdade de género.

3 A utilização do masculino singular genérico para designar o titular de um cargo ou função só é aceitável em caso de desconhecimento do sexo da pessoa em causa (por exemplo, o representante da Comissão ou o presidente do Conselho da União Europeia numa determinada reunião). Sempre que possível, procurará indagar-se se a pessoa em questão é homem ou mulher, sendo de proscrever o masculino genérico quando se pretende fazer referência a apenas uma ou várias mulheres.

LINGUAGEM UTILIZADA PARA FAZER REFERÊNCIA A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Os conteúdos visuais relativos a pessoas com deficiência têm de ser usados com sensibilidade, de forma a não reforçar estereótipos negativos

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 deficiência⁴, pelo que é importante ter consciência desses estereótipos e evitá-los, bem como abster-se de usar linguagem estigmatizante.

Seguem-se algumas indicações a respeitar quando se escreve ou fala sobre pessoas com deficiência:

- Colocar a tónica na pessoa ("uma **pessoa** com deficiência").
- Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde.
- Evitar expressões como "sofre de" e palavras passivas 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 se trata de grupos homogêneos (existem diferentes graus de incapacidade visual). "**Pessoa com deficiência visual**" ou "**com deficiência auditiva**" é assim mais abrangente que "cego" ou "surdo".⁵
- Importa lembrar que 80 % das deficiências são invisíveis.

⁴ A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD) aplica-se às instituições da UE. Artigo 8.º, n.º 1, alínea b): *Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para [...] combater estereótipos, preconceitos e práticas prejudiciais em relação às pessoas com deficiência, incluindo as que se baseiam no sexo e na idade, em todas as áreas da vida.*

⁵ No entanto, é também aceitável o recurso a termos utilizados e até reivindicados pelas próprias comunidades e respetivas organizações, como é o caso de "surdo", "surdo-mudo" ou "pessoa cega".

OUTRAS SUGESTÕES PARA UMA LINGUAGEM ISENTA DE PRECONCEITOS

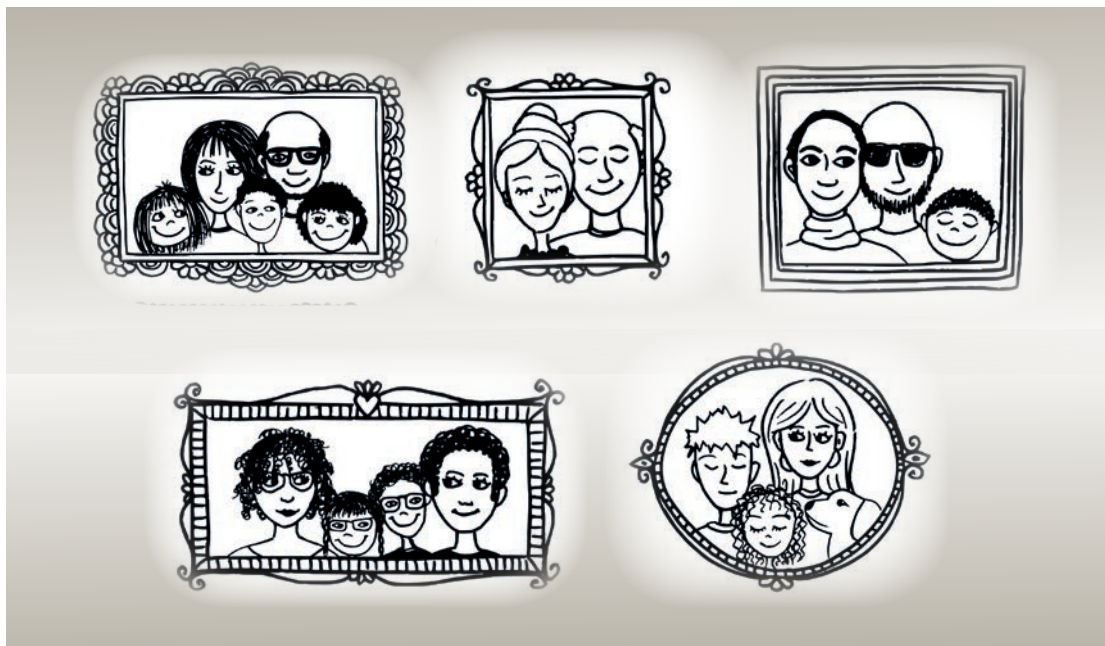
Se utilizar, mesmo de forma não intencional, expressões inadequadas ou preconceituosas, estará a excluir pessoas – criando, assim, obstáculos à comunicação. Para tornar a linguagem inclusiva, há que evitar a utilização de expressões pejorativas ou que excluam pessoas devido à sua idade, género⁶, orientação sexual, raça, convicções religiosas ou outras, etnia, classe social ou características físicas ou mentais.

Procure escrever textos que se dirijam realmente a todo o público. É útil ter presente que as pessoas que os leem terão provavelmente sensibilidades diferentes. Mantenha-se a par da evolução do uso da língua. E se não tiver a certeza de que uma expressão é apropriada, peça conselho.

deficientes	▶ pessoas com deficiência
deficientes motores	▶ pessoas com mobilidade reduzida
que sofre de; que padece de; vítima de	▶ pessoa com (p. ex. epilepsia)
um autista	▶ uma pessoa com autismo
sofrer de uma perturbação mental	▶ ter uma doença mental
pessoa presa a uma cadeira de rodas	▶ pessoa que se desloca em cadeira de rodas

Alguns exemplos

- No que se refere às relações de casal, os termos "**parceiro/parceira**" ou "**cônjuge**" são mais inclusivos do que "marido/mulher" e refletem melhor a variedade de relações que existem atualmente na sociedade (por exemplo, pessoas não casadas, pessoas em união de facto ou parcerias registadas, casais do mesmo sexo).
- Evite termos ultrapassados ou negativamente conotados⁷, e, conforme já ficou dito, ponha sempre a tónica na pessoa: em vez de "as lésbicas, os gays, os bissexuais, os transgénero, os intersexo", diga ou escreva "**pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais**" ou "**pessoas LGBTI**".



⁶ Ver, por exemplo, as [Conclusões do Conselho sobre igualdade de género](#) (2016).

⁷ Nesta secção, a versão inglesa das orientações preconiza o uso do termo "Roma" como alternativa preferível a "cigano". Em Portugal, no entanto, o termo "cigano" não tem carga pejorativa. Existem várias associações de ciganos que o utilizam, sendo também o termo utilizado em documentos oficiais, como as estratégias nacionais de integração.

- **Igualdade de género vs. igualdade entre homens e mulheres:** Por vezes, utiliza-se a expressão "igualdade entre homens e mulheres", por ser mais idiomática. Tal não é problemático se, de facto, o que está em causa for apenas isso, como é o caso no contexto da igualdade salarial. Em contrapartida, se o contexto estiver relacionado com as políticas de igualdade entre géneros, é preferível utilizar o termo "igualdade de género" pois este é mais lato, abrangendo também as questões relativas às pessoas LGBTI, que fazem parte dessas políticas.
- Há que evitar pressupostos gerais sobre as diferentes **nacionalidades e culturas**, já que estes dão uma imagem demasiado simplista de uma pessoa ou de um grupo (por exemplo: "os franceses são românticos", "os alemães trabalham muito"). Se precisar de fazer referência à origem étnica ou à nacionalidade de alguém, seja o mais preciso possível. Por exemplo, em vez de usar um termo geral como "africano", que abrange um amplo leque de pessoas, utilize, se possível, termos mais específicos como "**angolano**", "**guineense**", "**sul-africano**", etc.⁸
- Não faça suposições sobre as convicções religiosas, ou quaisquer outras convicções, das pessoas⁹. Importa sublinhar que o termo "árabe" designa uma pessoa de um país de língua árabe e não é sinónimo de "muçulmano", que designa um fiel da religião islâmica.
- Há que ter o cuidado de não perpetuar na comunicação os estereótipos relacionados com a idade. Refira-se de forma respeitosa aos colegas mais velhos e evite formulações suscetíveis de sugerir que a idade avançada é algo indesejável.

8 É prática corrente seguirem-se em português regras gramaticais diferentes na escrita dos **etnónimos** (e respetivos adjetivos) conforme os povos são mais ou menos conhecidos. Por exemplo, poderá ver-se escrito "um alemão/uma alemã", "dois alemães/duas alemãs" – com minúscula inicial e variável em género e número –, mas "um Inuit/uma Inuit", "dois Inuit/duas Inuit" – com maiúscula inicial e invariável em género e número. Está-se perante uma clara prática discriminatória, por provável influência das regras gramaticais próprias do inglês no caso do etnónimo menos conhecido. Independentemente do povo devem aplicar-se sempre as regras gramaticais do português. Assim: "um inuíte/uma inuíte", "dois inuítes/duas inuítes".

9 [Diretrizes da UE sobre a promoção e a proteção da liberdade de religião e de convicção](#) (2013).

COMUNICAÇÃO ORAL NO TRABALHO



"Se precisar de ajuda, peça a esta menina/ senhora!" (= a minha assistente)

A comunicação oral e informal deve igualmente ser inclusiva. Partilhamos todos a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho inclusivo, pelo que faz sentido pensar duas vezes antes de exprimirmos os nossos pensamentos, convicções e opiniões. Poderemos, assim, evitar recorrer involuntariamente a uma linguagem marcada por estereótipos, humilhante, paternalista ou pejorativa.

Algumas expressões **a evitar**:

- o Parece uma menina, porta-te como um homem!*
- o Deixa-te de mariquices!*
- o Não liguês, é da idade ...*
- o Tem calma ... (A reação dela foi um bocadinho histérica, não foi?).*

Não são aceitáveis comportamentos ou uma linguagem que possam ser considerados discriminatórios (por exemplo, piadas sexistas ou racistas).

Para não ofender as pessoas por motivos ligados ao sexo, idade, deficiência, origem étnica, convicções religiosas ou outras, identidade de género ou orientação sexual, há que evitar a utilização de termos ou linguagem ofensivos.

Se reçar dizer algo errado ao falar com alguém ou ao referir-se a uma pessoa – por exemplo, uma pessoa de uma origem étnica diferente –, pergunte-lhe como prefere ser tratada.

O **humor**, quando usado para trivializar as questões de género, reforça em muitos casos os estereótipos e é por vezes sexista (*por exemplo as anedotas sobre loiras*).

Alguns "**elogios**" podem também ter uma carga pejorativa:

- o Para mulher de carreira, és muito feminina.*
- o Fez um excelente trabalho para uma pessoa tão nova.*
- o Apesar da idade, não se atrapalha com as novas tecnologias.*

É preciso ter em mente que a linguagem está sempre a evoluir: o significado das palavras pode mudar com o tempo e o que hoje é aceitável pode tornar-se impróprio ou até intolerável no futuro. Para evitar termos eventualmente ofensivos, certifique-se de que escolhe uma terminologia geralmente aceite.

Se tiver dúvidas, não hesite em pedir ajuda à unidade de tradução de língua portuguesa ou ao Gabinete para a Igualdade de Oportunidades.

COMUNICAÇÃO VISUAL

A linguagem inclusiva tem de ser reforçada com conteúdos visuais inclusivos, dado que uma imagem vale mais que mil palavras. Ao retratar os diferentes aspetos da diversidade (género, idade, origem étnica, deficiência, convicções religiosas ou outras, orientação sexual, nacionalidade), garantimos que todas as pessoas se sintam representadas.

Quando comunica, pense em termos de diversidade e inclusão:

- Como se sente ao ver a imagem? Quais são as suas primeiras impressões?
- Gosta? Porquê? Por que não?
- O que vê na imagem? Pode identificar-se com as pessoas da imagem?
- Vê diversidade? E inclusão?
- Qual é a mensagem? Corresponde ao que pretende transmitir?

As seguintes recomendações – que se aplicam a **cartazes, folhetos, imagens no Domus e materiais audiovisuais utilizados em sessões de informação ou formações** – deverão contribuir para tornar a comunicação mais eficaz e permitir que o público-alvo se identifique com a mensagem visual.

1. Escolha uma imagem que mostre a diversidade do ambiente de trabalho no SGC

Não escolha uma imagem que mostre pessoas de um só género se o grupo em questão for misto. As pessoas que são entrevistadas ou que aparecem nos filmes devem também representar o universo do SGC em toda a sua variedade.

Para promover a diversidade nas publicações – como os folhetos – use **fotografias** e **imagens** que reflitam todos os aspetos do nosso ambiente de trabalho: tenha em consideração o equilíbrio entre mulheres e homens, mostre pessoas com deficiência em situações do quotidiano e inclua pessoas de diferentes idades e de diferentes grupos raciais e étnicos, se for caso disso.



Esta fotografia reflete a diversidade do nosso pessoal e, por isso, constitui um bom exemplo de comunicação inclusiva

O conteúdo do texto deve corresponder ao conteúdo visual. Além disso, certifique-se de que a imagem escolhida corresponde à mensagem que está a tentar transmitir: por exemplo, uma imagem onde aparecem apenas homens não é eficaz para ilustrar um artigo para o qual foram entrevistados tanto homens como mulheres.

Mostre que no ambiente de trabalho do SGC qualquer tipo de pessoas é aceite e bem-vindo.

2. Se possível, escolha uma imagem que reflita a diversidade das populações europeias

A diversidade deve ser tida em conta de forma sistemática, sempre que possível.



Bom exemplo de uma imagem que reflete a diversidade étnica

3. Mostre pessoas de géneros diferentes em papéis e funções de igual valor



Bom exemplo de uma fotografia que ilustra o papel ativo das mulheres políticas

4. Escolha uma imagem que mostre que a nossa instituição é aberta e não tem preconceitos

Não escolha uma imagem ou um lema que dê a impressão de que temos preconceitos ou preferências em relação à idade, origem étnica, características estéticas ou qualquer outro aspeto.



Qual foi a sua primeira reação quando viu este cartaz?

ANEXO

Estas orientações têm em conta o atual quadro jurídico em matéria de igualdade e não discriminação, nomeadamente¹⁰:

- Os **Tratados da UE**, que consagram a igualdade e a não discriminação como valores da União:

Artigo 2.º do TUE: "A União funda-se nos **valores** do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da **igualdade**, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a **minorias**. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a **não discriminação** [...] e a **igualdade entre homens e mulheres**."

Artigo 8.º do TFUE: "Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a **igualdade entre homens e mulheres**."

Artigo 10.º do TFUE: "Na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo **combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual**."

- A Carta dos Direitos Fundamentais

Artigo 23.º: "Deve ser garantida **a igualdade entre homens e mulheres** em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração."

- Por exemplo, as [Conclusões do Conselho sobre igualdade de género](#) (2016), as [Conclusões do Conselho sobre a igualdade das pessoas LGBTI](#) (2016) e as [Diretrizes da UE sobre a promoção e a proteção da liberdade de religião e de convicção](#) (2013).

- A [Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres](#), que Portugal ratificou em 1980, e outros instrumentos internacionais, nomeadamente do Conselho da Europa e da ONU.

- A [Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#) (CNUDPD) aplica-se às instituições da UE.

Artigo 8.º, n.º 1, alínea b): "Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para [...] **combater estereótipos, preconceitos e práticas prejudiciais em relação às pessoas com deficiência, incluindo as que se baseiam no sexo e na idade, em todas as áreas da vida**."

- A [Constituição da República Portuguesa](#), que estabelece que a promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma das "tarefas fundamentais do Estado" – art. 9.º, alínea h).

¹⁰ Lista não exaustiva

Estas orientações inspiram-se também nas recomendações existentes para a utilização de uma linguagem inclusiva, nomeadamente:

- a nível da UE:
 - O [Código de Redação Interinstitucional](#) (EN), que tem orientações sobre linguagem neutra do ponto de vista do género, em inglês, na secção 10.6:

"Much existing EU legislation is not gender neutral and the masculine pronouns 'he' etc. are used generically to include women. However, gender-neutral language is nowadays preferred wherever possible."
 - A [CP 4/17](#) sobre Comunicação Inclusiva no SGC e as respetivas orientações, com recomendações detalhadas sobre o tema.
 - O [Guia de Estilo para a Imprensa e a Web do Conselho](#) (Press/Web Style Guide)

"Wherever possible, texts should avoid using gender. The preferred solution in English is to use 'their' or 'they'. If gender is unavoidable, use 'he or she' not 's/he', 'he/she' or '(s)he'."
- a nível nacional:
 - O [Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública](#) (2009), publicado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e pela Presidência do Conselho de Ministros, com recomendações detalhadas sobre o tema.
 - As várias **Resoluções do Conselho de Ministros** que aprovam o Regimento do Conselho de Ministros de diferentes Governos Constitucionais e publicam as regras de legística a observar no processo legislativo (Resoluções do Conselho de Ministros [n.º 64/2006](#), [n.º 198/2008](#), [n.º 77/2010](#), [n.º 90-B/2015](#))

Artigo 15.º: *"Linguagem não discriminatória: Na elaboração de atos 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."*
 - A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008](#)

"7 – Desenvolver práticas não discriminatórias da linguagem, tais como:
a) A referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres;
b) A neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos."
 - A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013](#) que aprova o [V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017](#)

"A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, 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."
 - A [Lei n.º 52/2005](#) que aprova as Grandes Opções do Plano para 2005-2009

"(...) utilizar conceitos e linguagem não discriminatória das pessoas com deficiência na produção de conteúdos audiovisuais, multimédia e de manuais escolares."

– a nível internacional:

- A Recomendação n.º R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, Conselho da Europa, 1990

"Recomenda aos Governos dos Estados-membros que promovam a utilização de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre as mulheres e os homens e que, para isso, tomem todas as medidas que julguem úteis a fim de: 1. incentivar a utilização, na medida do possível, de uma linguagem não sexista que tenha em consideração a presença, o estatuto e o papel das mulheres na sociedade, tal como acontece em relação ao homem, na prática linguística atual; 2. harmonizar a terminologia utilizada nos textos jurídicos, na administração pública e na educação com o princípio da igualdade entre os sexos; 3. encorajar a utilização de uma linguagem isenta de sexismo na comunicação social."

- A Recomendação Rec (2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género, Conselho da Europa, 2007, cujo ponto 6 incide sobre a "Eliminação do sexismo da linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género", com sete parágrafos que incluem a seguinte recomendação para o setor público:

"(...) utilização de uma linguagem não sexista em documentos oficiais, particularmente textos jurídicos, documentos políticos, programas, formulários e questionários."

Mais informações:

Gabinete para a Igualdade de Oportunidades

egalite-des-chances@consilium.europa.eu

Unidade de língua portuguesa

unite.pt-term@consilium.europa.eu





Rue de la Loi/Wetstraat 175
1048 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË
Tel. +32 22816111
www.consilium.europa.eu