

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL INCLUSIVA:

UM INSTRUMENTO DE AUTOANÁLISE
PARA AS ORGANIZAÇÕES

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL INCLUSIVA:

UM INSTRUMENTO DE AUTOANÁLISE
PARA AS ORGANIZAÇÕES

ÍNDICE

NOTA PRÉVIA	4
I ENQUADRAMENTO	6
1. FORMAS DE LINGUAGEM INCLUSIVA	10
1.1 A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO/GÉNERO	11
1.2 A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA AO SEXO/GÉNERO	12
1.3 A CONTROVÉRSIA DAS “ALTERNATIVAS GRÁFICAS”	14
2. RESISTÊNCIAS E OBJEÇÕES À ADOÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA	15
2.1 MUDANÇA SOCIAL E MUDANÇA LINGUÍSTICA	16
2.2 GÉNERO COMO CATEGORIA GRAMATICAL E SEXO/GÉNERO COMO CATEGORIA BIOLÓGICA/SOCIAL	17
2.3 A QUESTÃO DO MASCULINO GENÉRICO OU FALSO NEUTRO	19
2.4 O PRINCÍPIO DA ECONOMIA	21
3. A TRANSMISSÃO DE PRECONCEITOS NO CONTEÚDO DA MENSAGEM	22
4. A IMPORTÂNCIA DA ADOÇÃO DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NAS ORGANIZAÇÕES	24
5. COMO RECONHECER SE A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL É INCLUSIVA?	25
II DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO	26
1. MATRIZ DE AUTOANÁLISE DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA: APRESENTAÇÃO	28
2. DIMENSÕES ANALISADAS	29
2.1 RECURSOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA	30
2.2 CONTEÚDO NÃO DISCRIMINATÓRIO, INCLUSIVO E DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA	32
3. APLICAÇÃO	34
4. COTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO	36
4.1 GRELHA DE REGISTO 1 – RECURSOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA	37
4.2 GRELHA DE REGISTO 2 – CONTEÚDO NÃO DISCRIMINATÓRIO, INCLUSIVO E DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA	39
REFERÊNCIAS	42
ANEXOS	46
1. MATRIZ DE AUTOANÁLISE DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA	47
2. APÊNDICE DE RECURSOS DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA	47
SOBRE A EQUIPA	49

NOTA PRÉVIA

BridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género é um projeto que pretende criar ferramentas para analisar desigualdades nos locais de trabalho e realizar diagnósticos de suporte à implementação de medidas para a igualdade, conciliação e inclusão da diversidade, tornando as organizações mais produtivas e competitivas.

As atividades que contempla estão ancoradas na participação ativa das empresas e organizações em todas as fases de execução, desde a construção dos produtos que lhe são dirigidos, à análise da sua viabilidade e aplicação nos próprios contextos.

O instrumento que se apresenta neste documento resultou de necessidades identificadas pelo grupo de empresas e instituições do Alto Minho que integrou a ação de formação *Instrumentos de Análise de Desigualdades de Género em Organizações*.

Tomando consciência do poder transformativo que a linguagem pode ter na promoção da igualdade de género e inclusão, as entidades participantes compreenderam a pertinência de observar a forma como comunicam, a fim de detetar vieses de género, expressões discriminatórias, reprodução de estereótipos, etc., e, posteriormente, ativar medidas para uma comunicação (mais) promotora da igualdade. Nesse sentido, começaram por esboçar aquilo que seria a semente deste trabalho: uma matriz de autoanálise que pudesse, de forma sistemática e objetiva, contribuir para analisar a qualidade das políticas e práticas de comunicação no que respeita à adoção de formas de linguagem inclusiva, não discriminatória e sensível ao género.

Na primeira parte deste documento, faz-se uma reflexão teórica acerca do poder da linguagem e do seu impacto na transformação social. Analisam-se criticamente as principais resistências e objeções que têm vindo a ser colocadas à utilização de formas de comunicação mais inclusiva e, tendo sempre presente um enquadramento linguístico e as normas da gramática da Língua Portuguesa, apresentam-se recursos de linguagem que garantem formas de comunicação inclusiva, não discriminatória e sensível ao género. Reflete-se, também, acerca da transmissão de preconceitos e reprodução de estereótipos nos conteúdos verbais e visuais das mensagens transmitidas. Por fim, expõem-se as razões pelas quais as organizações devem implementar políticas e práticas de comunicação que garantam a concretização do princípio da igualdade e não discriminação.

Numa segunda parte, descreve-se o instrumento construído – a Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva (MACI). São caracterizadas as dimensões que pretende analisar; sugeridos critérios para a constituição da amostra de documentos a analisar; descritos os procedimentos de aplicação e cotação e fornecem-se pistas orientadoras para a interpretação dos resultados obtidos.

No final do documento, podem ser encontrados, em anexo, os formatos das grelhas de registo que compõem a Matriz de Autoanálise da Comunicação Inclusiva e um Apêndice de Recursos de Comunicação Inclusiva.

I

ENQUADRAMENTO

A língua que falamos afeta ou influencia, em algum grau e em diferentes aspetos, o nosso pensamento ou cognição não linguística (Gentner & Goldin-Meadow, 2003, Lucy, 1992, Sapir, 1929, Whorf, 1956 cit. in Scotto & Ines, 2020), ou seja, as nossas percepções do mundo são moldadas pela linguagem que usamos (Whorf, 1956 cit. in McMinn, Williams & McMinn, 1994).

Através das palavras, nomeia-se o mundo e articulam-se relações entre os mais diversos elementos da realidade circundante. A linguagem assume-se, pois, como um importante fator de socialização, refletindo os valores, pensamentos, conhecimentos e visão da sociedade ou comunidade que a cria e utiliza (Franco & Cervera, 2014; Gouveia, 1998).

A literatura do domínio da psicologia tem vindo a demonstrar que a percepção da diferença de género e as características socialmente atribuídas a cada sexo aparecem na linguagem por volta dos 18–24 meses e, pelos 3 anos, as crianças consolidam estereótipos de género (Levy, Gygax, Gabriel & Zesiger, 2016; Martin & Ruble, 2010 cit. in Núñez-Cortes *et al.* 2021). Uma das primeiras coisas que as crianças aprendem é a existência de figuras maternas e/ou paternas e, depois, aprenderão que há meninos e meninas e, em função disso, que há comportamentos adequados a uns e a outras e expectativas diferentes acerca de uns e outras (Franco & Cervera, 2014).

E é através da linguagem que continuarão a aprender as diferenças em função do sexo, bem como a sua hierarquização, porque as palavras, por serem reflexo da sociedade que as utiliza, transmitem as ideias dominantes, sendo uma das formas mais subtis de veicular e reforçar desigualdades e discriminações, nomeadamente, relações de género assimétricas, hierárquicas e não equitativas e representações sexistas, tanto na linguagem oral como na escrita (Franco & Cervera, 2014).

Um uso sexista da linguagem poderia ser definido como «palavras, frases e expressões que desnecessariamente diferenciam mulheres e homens ou excluem, banalizam ou diminuem um dos géneros» (Parks, 1998 cit. in Núñez-Cortes *et al.*, 2021). Sergio Cuéllar (2013), académico da área da Linguística, entende que existe *sexismo linguístico* e define-o como “um fenómeno de carácter pragmático que consiste em omitir do texto ou do discurso a marcação da designação feminina quando esta é viável, ou seja, utilizar a língua para expressar uma conceção da realidade onde as atividades e papéis que as mulheres desempenham na sociedade e a sua valorização passam a um segundo plano e torna-se evidente a discriminação social com alguma matriz laboral, capacidade mental, emocional, etc.” (p. 99).

Ou refletido na omissão da marcação linguística das formas femininas ou assumindo um carácter marcadamente semântico, em que o conteúdo tem implícitas nuances sexistas e discriminatórias, tem sido demonstrado que estes usos da linguagem favorecem a invisibilidade, o não reconhecimento do papel da mulher na sociedade e o conformismo aos estereótipos de género (Encabo, 1999 cit. in Núñez-Cortes *et al.*, 2021).

Como refere Alexandra Oliveira (2016)¹, a linguagem cumpre várias funções e está imbuída de poder; poder esse que se situa, muitas vezes, no domínio do simbólico.

Por esta razão, o uso de linguagem inclusiva tem sido considerado uma ferramenta eficaz contra a discriminação de género, ao incentivar a mudança social a partir da mudança no uso da língua (Gabriel *et al.*, 2018; Koeser *et al.*, 2015; Núñez-Cortes *et al.*, 2021; Pesce & Etchezahar, 2019). Quando usada de forma mais consistente e por um maior período de tempo, contribuirá para a redução de estereótipos de género e de discriminação, podendo constituir-se como um barómetro de mudança (Sczesny *et al.*, 2016).

1

Na crónica “Não se Calem perante o sexismo!” publicada em 15-02-2016 em <https://p3.publico.pt> e que pode ser consultado em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111467/2/260302.pdf>

2

Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/instrumentos-de-politica-publica/>

3

A título de exemplo: *Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006 de 18 de Maio*, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e minimização da especificação do sexo (artº 15º); *Lei n.º 4/2018 de 09 de fevereiro*, que estabelece o regime jurídico aplicável à avaliação de impacto de género de atos normativos, que analisa igualmente a utilização de linguagem não discriminatória na redação das normas, através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente, por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis (artº 4º); *Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019 de 29 de janeiro*, que determina a adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e todos os seus serviços, organismos e entidades sujeitas aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela; *Lei n.º 45/2019 de 27 de setembro*, que prevê uma revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais em matéria de direitos humanos, sendo que, 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» (artº 2º); *Decreto-Lei n.º 169-B/2019 de 3 de dezembro*, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional e inclui normas que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória (artº 17º).

4

A título de exemplo: Conselho da Europa (1990), *Recomendação n.º R(90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem*; UNESCO (1999), *Guia sobre Linguagem Neutra em Função do Sexo*; Conselho da Europa (2007), *Recomendação Rec(2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género*. Conselho da Europa (2019), *Recomendação CM/Rec (2019) 1 Prevenir e Combater o Sexismo*.

Vários estudos mostram os resultados alcançados com a aplicação de políticas linguísticas não sexistas (Bengoechea, 2011; Nissen, 2013; Winter & Pauwels, 2006 cit. in Núñez-Cortes *et al.*, 2021), apontando, por exemplo, a redução do pensamento enviesado pelo género (Bailey *et al.*, 2021).

Outros, porém, alertam para as lacunas e obstáculos que enfrenta: limitações impostas por práticas linguísticas; dificuldade em incorporar estas formas de linguagem em diversos domínios da sociedade (Lomotey, 2018); reações adversas da sociedade, derivadas de tentativas súbitas de implementar formas de linguagem que exigem elevada dedicação e esforço; e falta de envolvimento de especialistas em linguística nas propostas apresentadas (Maldonado, 2015).

Também no âmbito das políticas nacionais de promoção da igualdade de género e não discriminação, a linguagem tem sido foco de atenção, estando reiteradamente presente nos diversos Planos Nacionais para a Igualdade e na atual Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação², que inclui objetivos e medidas específicas de sensibilização e de incentivo ao uso de linguagem inclusiva.

Têm vindo a ser produzidos documentos nacionais e internacionais, nos quais se refere explicitamente que a linguagem representa uma dimensão fundamental da igualdade substantiva entre mulheres e homens e se apresentam exemplos concretos de boas práticas (Conselho Económico e Social, 2021).

Em Portugal, considerando que, nos termos da Constituição, a promoção da igualdade entre homens e mulheres integra as tarefas fundamentais do Estado (artº 9º) e o direito fundamental à identidade pessoal é protegido contra quaisquer formas de discriminação, há mais de 15 anos que se vem dando expressão, em diversos Regimentos do Conselho de Ministros, à necessidade de utilização de uma linguagem não discriminatória (Conselho Económico e Social, 2021)³. A nível internacional, vários são os organismos que reconhecem a importância da linguagem como ferramenta para a mudança ao nível da igualdade de género e incentivam o uso de uma linguagem que esteja de acordo com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social⁴.

Defende-se o uso da língua de modo a evitar a reprodução de estereótipos, a transmissão de representações sexistas e discriminatórias e a invisibilidade ou silenciamento de determinados grupos ou identidades.

Sugere-se, por exemplo, a utilização de «formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguísticas da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania» (Abranches, 2009, p. 13). Por outras palavras, linguagem inclusiva representa um uso da linguagem em que não se reconhece o género masculino como genérico da humanidade, sendo uma prática que se aplica quando se referem pessoas e não animais ou objetos (Chenlo, 2014 cit. in Pesce & Etchezahar, 2019). Mas o que, à partida, poderia ser fácil de compreender e implementar, já que, na essência destas propostas, está o combate à discriminação e a promoção da igualdade entre todas as pessoas, tem encontrado fortes resistências, tanto da sociedade em geral, como de especialistas do estudo da Língua.

Para compreender as objeções e resistências à adoção de formas de linguagem mais inclusivas, é necessário determo-nos um pouco a expor os princípios subjacentes à substituição de termos e as soluções ou recursos sugeridos por quem defende uma linguagem não discriminatória, sensível ao género e inclusiva.

1. FORMAS DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Uma das questões centrais na adoção de linguagem inclusiva é a eliminação do uso do *masculino genérico* ou *genérico androcêntrico* ou *falso neutro*, na designação de Maria Isabel Barreno (1985 cit. in Abranches, 2009), já que há evidência de que o uso do masculino genérico promove a transmissão de estereótipos e a discriminação através da linguagem (Sczesny *et al.*, 2016; Vervecken *et al.*, 2013).

Importa referir, desde já (voltaremos a este ponto mais adiante), que, por *masculino genérico*, se entende o uso do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que, muitas vezes, existam formas femininas. Tomando a parte pelo todo, admite-se que o género masculino engloba o feminino e identificam-se os homens como a universalidade dos seres humanos (Abranches, 2009).

Posto isto, a estratégia de substituição de termos proposta por Graça Abranches (2009), no âmbito da linguagem inclusiva e não discriminatória, obedece aos princípios de visibilidade e de simetria das representações dos géneros, que podem ser traduzidos no uso de formas linguísticas que permitam a especificação do sexo e a neutralização ou abstração da referência sexual.

1.1 A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO/GÉNERO

No caso da especificação do sexo/género, os recursos sugeridos incluem **as formas duplas** e o **emprego de barras**. Ambos consistem na referência explícita, igual e paralela a ambos os sexos, tornando visível na linguagem o sexo invisível – na maioria dos casos, as mulheres –, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical (Abranches, 2009). O emprego de barras pode revelar-se um recurso adequado em substituição da forma dupla, porque permite manter a sua estrutura de base com uma relativa economia de espaço. Nas duas estratégias, e para evitar que o masculino surja sempre em primeiro lugar, uma alternância equilibrada entre o feminino e o masculino pode colmatar este problema.

Por exemplo:

Caros Senhores e Caras Senhoras (formas duplas)

Caras/os Senhoras/es (emprego de barras)

1.2 A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA AO SEXO/GÉNERO

No caso da neutralização ou da abstração da referência ao sexo/género, usa-se a mesma forma para designar todos os géneros. Esta será, quiçá, uma alternativa mais inclusiva, na medida em que, ao usar termos neutros / genéricos, em vez de conferir visibilidade apenas a dois géneros (masculino e feminino), ultrapassa o carácter binário também presente na língua portuguesa, permitindo abranger todas as pessoas – qualquer que seja a sua identidade de género⁵.

A concretização deste recurso pode fazer-se através da substituição de formas marcadas quanto ao género por outras formas verdadeiramente genéricas (e.g. Abranches, 2009; Serrão *et al.*, 2020), como sejam:

5

Identidade de Género: Profunda experiência pessoal de género de uma pessoa (ILGA, 2012), ou seja, refere-se ao autorreconhecimento enquanto homem ou mulher, ou ambos ou nenhum, ou enquanto trans (OPP, 2017).

6

Fonte: <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/nomes-sobrecomuns-nomes-comuns-de-dois-geeneros-e-inconsistencia-de-geenero-gramatical/17687#>

7

Fonte: <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/nomes-sobrecomuns-nomes-comuns-de-dois-geeneros-e-inconsistencia-de-geenero-gramatical/17687#>

- a) o uso de **nomes sobrecomuns**, isto é, nomes com um só género gramatical; não admitem contrastes de género, nem marcados morfológicamente nem sintaticamente, pelo que englobam pessoas de todos os géneros⁶;

Exemplo:

Em vez de “*os requerentes devem...*”, usar “*As pessoas que requerem devem...*”

Pessoa tem género gramatical feminino, mas refere-se indistintamente a seres de todos os géneros.

- b) o uso de **substantivos comuns aos dois géneros** (comuns-de-dois) **com omissão de artigo** sempre que seja possível, ou seja, embora estes nomes tenham a mesma forma em ambos os géneros gramaticais, tem consequências na sintaxe, porque desencadeiam alterações morfológicas nas palavras que com ele concordam⁷. Por isso, a importância da omissão do artigo.

Exemplo:

No espaço reservado à assinatura de um formulário, em vez de “*O requerente*”, usar apenas “*Requerente*”

Requerente é um nome que se mantém inalterado quer na forma gramatical feminina, quer na masculina, sendo apenas marcado quanto ao género se associado a outras palavras que com ele têm de concordar em género e número.

- c) a **substituição de nomes por pronomes invariáveis**, isto é, recorre-se à utilização de pronomes invariáveis em vez do uso de formas marcadas quanto ao género.

Exemplo:

Em vez de “*Os candidatos devem...*” usar “*Quem se candidata deve...*”.

- d) opção por **coletivos ou termos abstratos**, representando instituições, organizações, cargos, entre outros.

Exemplo:

Em vez de “*O gerente*” usar “*A gerência*”.

1.3 A CONTROVÉRSIA DAS “ALTERNATIVAS GRÁFICAS”

Este recurso implica a utilização da @, do X ou outras alternativas como forma de substituir as vogais que, normalmente, marcam o feminino e o masculino, neutralizando, assim, a marca de género das palavras. O seu uso é mais frequente em contextos menos formais (ex: comunicação em redes sociais, *e-mails*, etc.) ou em formatos de comunicação mais visual (cartazes, *flyers*, entre outros).

Exemplos:

Car@s Colegas em vez de *Caros colegas*;
Desporto para Tod@s, em vez de *Desporto para Todos*.

Por não terem correspondência no oral ou, no caso da arroba, nem sequer representação fonética (porque não é uma letra), a adoção destes recursos gera bastante controvérsia. João Veloso (2017)⁸, realçando que «a escrita é um acidente cultural recente na história da linguagem e da humanidade», estando apenas ao alcance de uma parte de falantes em todo o mundo, questiona: «na oralidade, que é a verdadeira essência linguística, a que e que correspondem estas sinalefas supostamente miraculosas e inofensivas?».

Efetivamente, com a utilização desta estratégia pode estar a subverter-se a lógica da ortografia, que segue, reflete ou representa a oralidade e é por isso que todas as letras do alfabeto têm uma representação fonética. No caso do X, por exemplo, o seu valor fonético depende do contexto (pronúncia diferente em *exato*, *táxi* e *enxame*) e o seu valor na língua portuguesa é sempre de consoante. Assim, não é possível prever o seu valor fonético quando surge num vocábulo a substituir a ou o.

Por outro lado, é socialmente esperado e prestigiado que, em registos formais, como a comunicação institucional, seja usada a variedade padrão do português. Na verdade, numa situação mais formal, até evitamos, muitas vezes inconscientemente, o uso de expressões coloquiais ou do nosso dialeto. É, pois, esperado que, pelo menos em certos contextos, se domine e utilize a gramática normativa, sob pena de um impacto negativo, em termos de imagem e prestígio, para a instituição e a pessoa que a representa.

Assim, não querendo encorajar o uso de uma estratégia que não é considerada aceitável ou adequada à luz da gramática normativa, e considerando a riqueza do repertório de possibilidades da língua portuguesa, assumimos, desde já, que o uso de alternativas gráficas não é recomendável. Privilegiamos todos os outros recursos apresentados já que, a partir das alternativas que a língua portuguesa oferece, permitem uma comunicação sensível à igual visibilidade e simetria de mulheres e homens e à inclusão de todas as pessoas.

8

Texto não publicado, disponível em <https://ciberdividas.iscte-iul.pt/artigos/rubricas/idioma/machista-e-heteropatriarcal-a-lingua-portuguesa/3499>

2. RESISTÊNCIAS E OBJEÇÕES À ADOÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Explanadas as implicações da adoção de usos de linguagem não discriminatória, sensível ao género e inclusiva, atente-se nas razões frequentemente apresentadas pelas vozes mais resistentes à utilização destas formas linguísticas.

2.1 MUDANÇA SOCIAL E MUDANÇA LINGUÍSTICA

Desde logo, é apresentada a ideia de que embora a mudança linguística e social caminhem lado a lado, modificar o uso da primeira não altera a segunda, sendo antes a mudança social que gera mudança linguística e não o inverso (Lakoff, 1975 cit. *in* Cuéllar, 2013).

De facto, já anteriormente se referiu que a língua reflete a visão dominante de cada sociedade (Gouveia, 1998) e que é indiscutível que a desigualdade entre papéis de homens e mulheres na sociedade tenha marcas linguísticas específicas (Lakoff, 1975 cit. *in* Cuéllar, 2013). Logo, se numa estrutura social de séculos em que os homens exerciam o domínio em todos os campos e as mulheres eram relegadas para segundo plano, é natural que esta realidade esteja espelhada na língua que falamos (Gouveia, 1998).

E é precisamente por se reconhecer este poder que a língua tem de reproduzir e veicular ideias e valores, que se torna de extrema importância que, ao usá-la, a façamos antes ao serviço de uma maior equidade e igualdade, em vez de reproduzir as assimetrias de género e outras que se pretende corrigir na sociedade em que vivemos.

Não será, certamente, a única frente de batalha na luta pela igualdade, mas como a linguista Robin Lakoff (1975 cit. *in* Cuéllar, 2013) admite, a mudança linguística pode provocar mudanças nas atitudes sociais face à língua, que incidirão em mudanças sociais quando a sociedade as aceitar. Ou seja, se mudarmos o uso da linguagem no sentido de refletirmos valores de equidade e inclusão e conferirmos simetria e igual visibilidade a todos os géneros e, com esta ação, provocarmos, pelo menos, o questionamento social e mudanças de atitudes quanto às formas de linguagem que usamos, já estamos a caminhar para o objetivo. E, embora haja evidência de que as mudanças linguísticas sejam mais lentas que as mudanças sociais (Cuéllar, 2013) e estas só ocorrem quando a sociedade estiver preparada para tal, parece-nos que, se estas não forem apontadas e introduzidas, estaremos a atrasar cada vez mais um bem que se pretende comum: a igualdade entre todas as pessoas.

Além do mais, há estudos que sugerem que a linguagem inclusiva pode ser contagiosa: a mera exposição a pessoas que usam formas inclusivas de linguagem reduz a probabilidade de ser usado o masculino genérico (Bailey *et al.*, 2021). Pessoas expostas a linguagem inclusiva e que têm a oportunidade de a utilizar usam-na mais vezes e, em consequência, apresentam representações de papéis sociais mais equilibradas em termos de género (Hansen *et al.*, 2016). Foi demonstrado que apenas a leitura de formas de linguagem inclusiva pode desencadear o uso da mesma, logo, uma maior prevalência desta linguagem na vida quotidiana tem um elevado potencial na mudança de hábitos linguísticos (Koeser *et al.*, 2015).

2.2 GÉNERO COMO CATEGORIA GRAMATICAL E SEXO/GÉNERO COMO CATEGORIA BIOLÓGICA/SOCIAL

9

Veloso, João (2017). Texto não publicado, disponível em <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/artigos/rubricas/idioma/machista-e-heteropatriarcal-a-lingua-portuguesa/3499>

Outro aspeto que vem sendo apontado por linguistas prende-se com a ideia de que a gramática da língua portuguesa, como outras, «não é discriminatória, não tem sexo (...) e o chamado género gramatical, confundido simplistamente com o sexo biológico ou os papéis sexuais socialmente assumidos, não passa de uma propriedade formal da gramática do português»⁹.

Efetivamente, «no Português, o género é uma propriedade inerente dos radicais nominais. Todos os radicais nominais possuem, pois, informação de género gramatical e esta informação é sintacticamente relevante, dado que desencadeia mecanismos de concordância» (Villalva, 2007, p. 89). Por exemplo, se quero qualificar uma *mesa* quanto à sua beleza direi *a mesa é bonita* e caso me refira a um conjunto de bancos direi que *são bonitos*, atendendo ao género gramatical de cada substantivo e desencadeando os respetivos mecanismos de concordância de género (masculino/feminino) e número (singular/plural). Não está, pois, em causa a existência ou não de correspondência entre o género gramatical da palavra e o sexo/género do objeto que a mesma designa, porque, na verdade, os objetos são entidades inanimadas e não apresentam tal categoria biológica, social ou identitária!

Em Português, são três os valores de género disponíveis: feminino, masculino e subespecificado, sendo que este último caracteriza os radicais nominais cujo valor de género não é perceptível na palavra em si (não é lexicalmente determinado) e a que se designa **comuns-de-dois** (Villalva, 2007). É o caso de palavras como *agente* e *paisagista*, que assumem a mesma forma, tanto no masculino como no feminino, sendo o seu valor de género subentendido no contexto da frase. Por exemplo: *Estes paisagistas* (masculino) fizeram um projeto interessante. Ou *Esta agente* (feminino) multou três pessoas.

Segundo Villalva (2007), «a subespecificação de género constitui, no Português contemporâneo, a estratégia preferencialmente utilizada para a obtenção de denotação não ambígua a referentes masculinos e femininos» (p.92). Usamos *O soldado* ou *A soldado* quando nos queremos referir, respetivamente, a um homem ou a uma mulher com essa patente da hierarquia militar. Portanto, como também veremos de seguida, não parece ser possível afirmar, absolutamente, que a categoria gramatical género é apenas uma propriedade formal e não está associada às categorias biológica/social de sexo/género. Na língua portuguesa, por vezes, é óbvio que as palavras que denominam mulheres e homens têm coincidência entre o género gramatical e o sexo/género das pessoas que nomeia (Franco & Cervera, 2014).

Na obra *Morfologia do Português*, a linguista portuguesa Alina Villalva (2007) refere que a relação entre um nome e o seu valor de género é, na maioria dos casos, aleatória e esta relação só pode ser motivada quando os nomes denotam entidades animadas. E, no que respeita a radicais de nomes animados, convém distinguir os que referem seres humanos e todos os outros. «Regra geral, a referência a entidades humanas distingue o género masculino do feminino, estabelecendo um nexos entre o primeiro e o sexo masculino e o segundo e o sexo feminino» (Villalva, 2007, p. 92). Por exemplo, o nome de género gramatical masculino *alunos* refere-se a pessoas do sexo/género masculino e a palavra de género gramatical feminino *alunas* refere-se a indivíduos do sexo/género feminino.

Por conseguinte, no caso de as palavras referirem pessoas, pode verificar-se uma tendência para que, na linguagem, o género gramatical das palavras corresponda ao sexo/género (categorias biológica/social) dos sujeitos a que se refere. E, desta forma, pode conferir maior ou menor visibilidade, ter um uso mais ou menos discriminatório, mais ou menos sexista, mais ou menos inclusivo, conforme as escolhas linguísticas que se façam.

Assim, entende-se que as sugestões apresentadas para que a linguagem traduza valores de igualdade e simetria impliquem que, havendo palavras com formas masculinas e femininas para designar pessoas, ambas as formas devam ser usadas, conferindo igual visibilidade e não deixando pessoas de fora. Por exemplo, dizer Os e as *estudantes* (no caso de comuns-de-dois) e *Alunas e alunos* (**formas duplas**, quando a palavra tem formas feminina e masculina).

Sublinha-se, assim, que a relação entre género gramatical e sexo/género enquanto categorias biológica/social não é universal, já que, como refere Villalva (2007):

- i. há radicais masculinos que referem mulheres (ex: mulherão) e radicais femininos que designam homens (ex: rapaziada);
- ii. há radicais nominais que assumem a mesma forma em ambos os géneros (os já mencionados comuns-de-dois: *agente, polícia, modelo, furriel*, etc.);
- iii. há radicais nominais que, tendo um único valor de género, se referem indistintamente a mulheres e homens, a todas as pessoas, os chamados sobrecomuns: *criança, ídolo, testemunha, pessoa, indivíduo*, etc. (Villalva, 2007).

Os **nomes sobrecomuns**, não obstante o género gramatical masculino (ex: o indivíduo, o ídolo) ou feminino (ex: a pessoa, a criança, a testemunha), englobam qualquer sexo/género e, por isso, são opções linguísticas inclusivas. Uma nota ainda à questão da concordância, que, nestes casos, se desencadeia como em qualquer outra situação, sem que isso reflita discriminação ou exclusão de algum dos géneros, porque se trata, de facto, da concordância com o género gramatical da palavra, cujo valor de género é indistinto e englobante. Por exemplo: os indivíduos *atentos*; as pessoas *curiosas*; a *testemunha foi ouvida*; etc.

2.3 A QUESTÃO DO MASCULINO GENÉRICO OU FALSO NEUTRO

10

Texto não publicado, disponível em <https://ciberdividas.iscte-iul.pt/artigos/rubricas/idioma/machista-e-heteropatriarcal-a-lingua-portuguesa/3499>

Quer no Português, quer em grande número de outras línguas de origem latina, é prática comum o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres (Abranches, 2009; Cuéllar, 2013), ainda que possam existir formas correspondentes no género gramatical feminino. “Admite-se sem dificuldade que o género masculino “engloba” o feminino, como é o caso da utilização frequente das expressões “o Homem” ou “os homens” como sinónimos de “a Humanidade”.” (Abranches, 2009, p. 11).

De acordo com João Veloso (2017)¹⁰, «estas formulações pretendem (...) ser inclusivas, com base num princípio linguístico que diz que há uma forma gramatical dos nomes que se aplicam a seres animados que é “neutral” quanto ao sexo dos referentes. Sucede que em português essa forma coincide com a forma que (...) é designada por “masculino”» (s/p).

Como indica Guilherme Mäder (2015) na sua dissertação no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Linguística, o uso do masculino genérico manifesta-se em algumas construções da língua portuguesa, tais como: i) o emprego de nomes masculinos para denotar seres humanos de todos os géneros; de género desconhecido ou quando o género não é relevante (ex: os *homens* poluem o planeta); ii) a concordância de género de género de predicados com sujeitos coordenados (ex: o homem e a mulher são formados pela sociedade em que vivem); iii) a concordância de predicados com pronomes invariáveis (ex: quem é demitido, tem direito a subsídio).

Nestes dois últimos casos, o predicado vem geralmente flexionado no masculino, explicando-se e justificando-se esta opção pelo masculino com base no conceito de *género não marcado*, isto é, o masculino não comportaria a marca semântica de género, sendo adequado para referir a espécie humana como um todo. Por sua vez, o género gramatical feminino denotaria apenas as mulheres, constituindo-se como um género marcado, específico e carregando a marca semântica de feminino (Mäder, 2015).

Nestes casos, a preferência “natural” pelo masculino genérico e a resistência à utilização de formas duplas parece relacionar-se com a noção de que a palavra “homem”, em determinados contextos, representa uma categoria de pensamento com um nível de abstração maior (Cuéllar, 2013). Tomem-se como exemplos:

Os homens poluem o planeta ou
Todos os homens são mortais

vs.

Os homens e as mulheres poluem o planeta
Todos os homens e mulheres são mortais

Nos primeiros, “homens” pretende designar um conjunto universal de seres humanos, que inclui os subconjuntos de “os homens” e “as mulheres”, podendo entender-se “homens” como um termo hierarquicamente mais elevado enquanto categoria de pensamento, possuindo um nível de abstração maior. Nos segundos exemplos, “os homens” e “as mulheres” situam-se numa categoria de pensamento menos elevada, com um nível de abstração menor. De facto, e segundo Cuéllar (2013), isto pode não ser assim tão irrelevante, pois está a perder-se uma categoria de pensamento mais elevado. No entanto, para a substituição do dito

masculino genérico, a duplicação não é a única forma possível e, aliás, um verdadeiro genérico seria até mais adequado, não só porque manteria essa categoria de abstração mais elevada, como seria inclusiva de outras identidades de género não binárias. Portanto, *Os seres humanos poluem o planeta* e *Todas as pessoas são mortais* seriam alternativas possíveis.

Por outro lado, ainda acerca da ideia do masculino como género não marcado, Mäder (2015) considera que esta explicação apresenta algumas limitações, por exemplo, nem em todas as línguas o masculino é usado genericamente e, em alguns contextos, é o feminino que cumpre essa função.

Constata-se, ainda, que também «existem masculinos específicos para designar exclusivamente machos» (Tatilon, 1998 cit. in Gouveia, 1998, p. 22). Maria Pereira (1987 cit. in Gouveia, 1998, p. 23) também aponta que há «masculinos que têm unicamente a interpretação relativa ao sexo masculino, sendo tão exclusiva quanto a interpretação relativa ao sexo feminino». Por exemplo, os *rapazes* formaram uma equipa; os *cavalheiros* são gentis; etc. «Portanto, o masculino não é tão genérico como à primeira vista pode parecer» (Gouveia, 1998, p. 23).

Ora, se o género masculino tanto permite uma interpretação genérica como uma interpretação específica (Mäder, 2015), parece-nos que o uso do designado “masculino genérico” pode não se revestir dessa universalidade que lhe é tão frequentemente atribuída. Universalidade essa que, mesmo entendida como englobando todas as pessoas, é, naturalmente, “lida” no masculino, mantendo as mulheres na invisibilidade.

Aliás, já Fernão de Oliveira manifestava, em 1536, na sua *Gramática de Linguagem Portuguesa*, a extrema generalização atribuída ao masculino, por daí derivarem incongruências: “Marido e mulher ambos são bons homens” (Oliveira, 1988 cit. in Gouveia, 1998; Abranches, 2009).

Portanto, quem defende o recurso a formas de linguagem inclusiva sugere que, havendo formas com ambos os géneros gramaticais, se use o masculino quando nos referimos a indivíduos do sexo/género masculino, o feminino para pessoas do sexo/género feminino e as duas formas quando nos referimos a ambos, conferindo igual representatividade aos géneros e reduzindo a ambiguidade.

2.4 O PRINCÍPIO DA ECONOMIA

11

Veloso, João (2017). Texto não publicado, disponível em <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/artigos/rubricas/idioma/machista-e-heteropatriarcal-a-lingua-portuguesa/3499>

A cognição humana e todas as línguas naturais obedecem a um princípio que, entre outros nomes, é muitas vezes etiquetado como princípio da economia (Veloso, 2017¹¹). Ou seja, ao falar, tende-se a utilizar as formas que requerem o menor esforço articulatório e linguístico (Cuéllar, 2013). Trata-se de um princípio que tem sido estudado por múltiplos académicos de diferentes áreas da Linguística e que é muitas vezes considerado um dos princípios fundamentais das línguas naturais.

As línguas naturais, sendo sistemas de comunicação económicos, encarregam-se de eliminar os processos fonológicos, sintáticos e morfológicos que complexificam ou alongam desnecessariamente a mensagem. Para o linguista João Veloso, é esta economia linguística que faz com que, em todas as línguas do mundo, existam formulações genéricas que possibilitem, com o uso de menores recursos linguísticos, a referência à maior quantidade possível de conteúdo. Em Português, a forma de uso consagrado para estas formulações económicas e genéricas é o masculino. Porém, e como o mesmo autor indica, o «masculino gramatical não corresponde sempre e fatalmente ao masculino biológico/antropológico» (Veloso, 2017¹¹). Todavia, por vezes, corresponde e refere-se, como já vimos, exclusivamente a seres humanos de sexo/género masculino. Outras, por força do “uso consagrado”, assume um carácter entendido como genérico. Assim, pelas razões já apresentadas, o dito “masculino genérico” pode revestir-se de ambiguidade quanto ao género das pessoas a que se refere e, como tal, comprometer a clareza da linguagem e não ser tão inclusivo quanto frequentemente se faz supor.

Compreende-se que a substituição do masculino genérico por paráfrases ou pela duplicação de formas – e conseqüente mecanismo de concordância que pode desencadear – possa apresentar algumas limitações, sobretudo, se quem escreve tem um número limitado de caracteres para transmitir a mensagem. De facto, o recurso a formas duplas (ex: “os trabalhadores e as trabalhadoras”), pode resultar em constituintes fráscicos mais longos e menos “naturais” para quem fala e cuja utilização pode colidir com o princípio da economia linguística. Neste caso, disponibilizando a língua uma estratégia mais curta – o dito masculino genérico – não é esperável, linguisticamente, que seja selecionada a estratégia menos económica.

Assim, à luz da Linguística a não utilização de formas duplas não revela, necessariamente, uma atitude discriminatória. Porém, entendemos que, mesmo sendo reflexo de um processo natural na linguagem e não tendo qualquer intencionalidade excludente ou discriminatória, a adoção sistemática e automática do masculino genérico continua a manter na invisibilidade quer o universo feminino, quer outras identidades. Desta forma, considera-se que, sempre que for possível, a utilização de construções mais inclusivas deve ser privilegiada, por todas as razões que têm vindo a ser apresentadas.

Em relação ao mecanismo de concordância, é talvez oportuno recordar que este mecanismo nem sempre obriga à repetição de especificadores e modificadores dos nomes, podendo estes, muitas vezes, concordar em género e número com o substantivo mais próximo sem comprometer a correção gramatical e o teor da mensagem.

3. A TRANSMISSÃO DE PRECONCEITOS NO CONTEÚDO DA MENSAGEM

Como já mencionado, os preconceitos podem ser expressos através das palavras que escolhemos, já que a linguagem, enraizada na cultura, não só reflete assimetrias como também as reforça (Butler, 1990; Maass & Arcuri, 1996 cit. in Lemus & Estevan–Reina, 2021; Cerqueira & Magalhães, 2018). Também outras formas de expressão com dimensões não verbais, transmitidas por diversos agentes de socialização, veiculam mensagens estereotipadas, muitas vezes, de forma subtil e encapotada (Cerqueira & Magalhães, 2018). De facto, embora as pessoas possam ser reticentes a expressar abertamente ideias sexistas (Boasso *et al.*, 2012), não é raro confrontarmo-nos com discursos relativos às mulheres, que são, aparentemente, positivos, mas que, todavia, carregam em si uma ideologia cavalheiresca e subjetivamente favorável, que se traduz em proteção e afeição para com mulheres que abraçam os papéis “tradicionais” de género (Glick & Fiske, 2001).

De acordo com Peter Glick e Susan Fiske (2001), este *sexismo benevolente* reflete-se em ideias paternalistas e protetoras, que sugerem que a mulher deve ser colocada num pedestal, admirada, amada e protegida, implicando, que, para tal, necessita de uma figura masculina. Uma outra dimensão presente nesta conceptualização de sexismo relaciona-se com a noção de que as mulheres devem ser respeitadas simplesmente por serem mulheres, já que devem ser puras, refinadas, doces, bem-comportadas e moralmente superiores aos homens. E ainda a crença de que um homem não está completo se não tiver uma mulher como parceira romântica. Isto é, este tipo de sexismo inclui crenças de que homens e mulheres têm características diferentes, mas complementares.

Estas atitudes são sexistas no sentido em que as mulheres são vistas de forma estereotipada e numa quantidade restrita de papéis, mas, por terem um tom positivo e afetivo encoraja comportamentos normalmente classificados como prosociais ou íntimos (Glick & Fiske, 1996 cit. in. Pesce & Etchezahar, 2019).

Embora estas conceptualizações e consequentes comportamentos possam parecer inócuos, comparativamente com expressões de sexismo mais hostis e abertas, a investigação tem mostrado que é esta natureza aparentemente positiva que o torna particularmente insidioso.

Difícil de desafiar por ser aprendido desde muito cedo (Hyde, 1984 cit. in Lemus & Estaven–Reina, 2021), o sexismo torna-se num hábito linguístico (Lips, 1997 cit. in Lemus & Estevan–Reina, 2021) e interpretações favoráveis destas expressões sexistas mais subtis permitem que os estereótipos se perpetuem e passem despercebidos e incontestados (Barreto & Ellemers, 2005, Glick & Fiske, 1996, 2001b cit. in Boasso *et al.*, 2012; Lemus & Estevan–Reina, 2021).

Assim, sob este sistema de crenças, as mulheres são remetidas para papéis de género tradicionais e romantizadas como objetos sexuais aos olhos dos homens, confinando-as a viver dentro de determinados limites comportamentais (Boasso *et al.*, 2012).

Por outro lado, tem sido evidenciado que a linguagem sexista pode ter impactos negativos no bem-estar das pessoas em diferentes contextos (Lemus & Estevan–Reina, 2021). As autoras referem que a exclusão da representação das mulheres na linguagem tem implicações importantes nos sentimentos de pertença e na sua motivação para assumir determinados papéis. Por exemplo, a exposição a uma linguagem excludente num contexto profissional (entrevista de trabalho) causava maior aversão às mulheres do que a linguagem inclusiva, diminuía o sentimento de pertença e a motivação e dificultava que as mulheres se identificassem com a organização (Stout & Dasgupta, 2011).

12

Uma pessoa funcionalmente diversa é uma pessoa que, em razão da diferença de funcionamento do seu corpo realizam tarefas habituais (ex: movimentar-se, ler, agarrar, comunicar, vestir-se, etc.) de modo diferente (Romañach & Lobato, 2005). Por exemplo, uma pessoa que, para se deslocar, usa uma cadeira de rodas, em vez das pernas.

Importa realçar que os conteúdos discriminatórios veiculados pelas mais diversas formas de expressão incluem não só preconceitos e/ou omissões ou invisibilidades de género, mas também relativas a outras dimensões identitárias, como a orientação sexual, identidade de género, etnicidade, funcionalidade diversa, idade, entre outras. Assim, toda a riqueza da diversidade humana vai permanecendo oculta na linguagem, quase como se se negasse a sua existência, ou surgindo como uma característica diferenciadora, à qual se atribui um carácter de inferioridade, menoridade ou deficit.

Nuno Santos Carneiro (2013) aponta a importância de combater aquilo que designa de “violência de inexistir”, «representada pela rejeição das inúmeras realidades subjetivas e relacionais que sempre nos caracterizam na diversidade», afirmando que tantos «modos de violentar a existência não deixam dúvidas sobre quão inseguras permanecem as sociedades para a expressão de múltiplas diversidades identitárias» (Carneiro, 2013, p. 40). Considera que diversidade não representa as “minorias” como grupos políticos de interesse, mas antes enfatiza que as experiências e perspetivas dos diversos grupos contribuem para o enriquecimento do corpo social, propondo que a diversidade engloba tantas realidades quantas sejam as que podemos vivenciar e perceber, mas também aquelas que nos escapam à consciência e aos campos das nossas experiências subjetivas e relacionais.

A este respeito, é pertinente referir que a linguagem que usamos não só deve representar toda a diversidade humana e evitar termos e expressões discriminatórias, como também os canais de comunicação que se utilizam devem ser diversificados e atender a circunstâncias específicas de determinadas pessoas, como as que apresentam diversidade funcional¹². Considerar, por exemplo, recursos de texto alternativo (e.g. descrição de imagem) para que pessoas cegas possam aceder a imagens publicadas em redes sociais; considerar o recurso a intérpretes de Língua Gestual Portuguesa em eventos; sinalética e impressões em braille e/ou letra aumentada, entre outros.

Apenas a título de exemplo, apresentam-se algumas considerações acerca da comunicação de conteúdos sensíveis ao género e à diversidade humana, propostas no *Guia P. Porto para uma Comunicação Inclusiva* (Serrão *et al.*, 2020):

- Representação equilibrada de imagens de homens e mulheres;
- Adoção de imagens que evidenciem a diversidade das pessoas (e.g. estatura, idade, forma física, cultura, etc.);
- Apresentação de diferentes configurações familiares (e.g. famílias monoparentais, pessoas solteiras, famílias heterossexuais, famílias homoparentais, etc.);
- Representação da pessoa com deficiência como qualquer outra e não de forma caricaturada, paternalista ou infantilizada;
- Não utilização de imagens que perpetuem estereótipos de género, que associam pessoas com determinados papéis a um determinado género e que hipersexualizam os indivíduos representados (frequentemente, as mulheres).

Uma comunicação inclusiva e não discriminatória será, portanto, aquela capaz de «nomear e representar todas as expressões de cidadania nos discursos que (re)produzimos quotidianamente» (Cerqueira & Magalhães, 2018, p. 124), evitando a omissão ou invisibilidade de grupos de pessoas; de recusar estereótipos e referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos e de valorizar as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do género, idade, orientação sexual, cultura ou outra (Serrão *et al.*, 2020).

4. A IMPORTÂNCIA DA ADOÇÃO DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NAS ORGANIZAÇÕES

«É com palavras que se pensa. É com palavras que se existe. Ou não. E as palavras ocultam-nos, excluem-nos ou tornam-nos visíveis e fazem-nos existir».

(Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2003, p. 253)

Em jeito de sistematização daquilo que foi sendo dito, destaca-se que a linguagem inclusiva não só representa uma forma mais precisa de expressão no que diz respeito às pessoas a quem nos referimos, como tem efeitos positivos enquanto ferramenta para reduzir as desigualdades entre géneros (Pesce & Etchezahar, 2019).

Contribui para reduzir estereótipos de género e para promover mudanças sociais, sendo mais do que uma questão de correção política (Parlamento Europeu, 2018).

Traz consequências positivas para as mulheres em campos onde estão sub-representadas (Bem & Bem, 1973 cit. in Lemus & Estevan-Reina, 2021) e reduz o viés de género em avaliações de homens e mulheres para posições de liderança (Horvath & Sczesny, 2015 e Stahlberg & Sczesny, 2001 cit. in Lemus & Estevan-Reina, 2021).

Apresentar modelos femininos e masculinos de diversas profissões reduz o fosso de género na associação de homens ou mulheres a determinadas ocupações, aumenta a autoeficácia na infância e previne que as meninas circunscrevam precocemente as suas opções vocacionais (Verveckin *et al.*, 2015).

O *European Institute for Gender Equality* – EIGE (2018) sublinha que adotar formas de comunicação inclusiva:

- Facilita a identificação de diferenças significativas nas necessidades de mulheres e homens;
- Desafia assunções inconscientes acerca dos papéis de género desempenhados nas sociedades;
- Estabelece bases para uma maior igualdade;
- Traz consciência sobre a forma como a linguagem afeta e influencia o comportamento humano;
- Permite que as pessoas se sintam mais confortáveis a expressar e a comportarem-se de formas diferentes do “tradicionalmente esperado” para o seu género.

Sendo a comunicação parte vital das organizações, já que os seus processos interativos viabilizam a consecução dos objetivos organizacionais num mundo de diversidades e transações complexas (Kunsch, 2006 cit. in Pitol, 2019), e considerando que as empresas têm vindo a ser incitadas a adotar um posicionamento responsável e proativo em temas sociais (e outros), é de extrema relevância que as organizações comprometidas com o princípio de igualdade e inclusão promovam uma análise regular das suas comunicações, tendo em vista a sua alteração quando estas não refletem os valores essenciais de uma comunicação inclusiva.

O contributo individual de cada organização será um pequeno passo no processo de uma transformação que se quer coletiva, de modo a que o respeito pela diversidade e a dignidade de todas as pessoas seja uma realidade.

5. COMO RECONHECER SE A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL É INCLUSIVA?

13

A título de exemplo, ver Abranches, 2009; Parlamento Europeu, 2018; Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018; Serrão, *et al.*, 2020).

Muitos guiões e manuais para uma comunicação inclusiva têm vindo a surgir¹³, sobretudo, da parte de instituições e organismos públicos que, seguindo as recomendações de instâncias nacionais e internacionais, procuram mudar práticas nesse sentido.

No entanto, dada a crescente preocupação com estas questões e a sua relevância na concretização da igualdade *de facto*, não deixa de ser surpreendente a escassez, ou mesmo inexistência, de instrumentos estandardizados que permitam uma análise sistematizada da comunicação e das formas de linguagem em uso em determinada organização. No fundo, uma ferramenta que permita reconhecer se a comunicação institucional reproduz estereótipos e veicula preconceitos ou se, pelo contrário, é promotora da diversidade, da inclusão e de uma equilibrada representação de mulheres e homens.

Encontram-se, na literatura, alguns instrumentos que propõem avaliar dimensões específicas no domínio da linguagem, particularmente, aquelas relacionadas com a presença de formas e conteúdos sexistas, designadamente:

- *GSLS – Gender-Specific Language Scale* (Mark *et al.*, 1994), que avalia a capacidade de quem responde de reconhecer linguagem sexista;
- *ASI – Ambivalent Sexism Inventory* (Glick & Fiske, 1996 cit. in García-Sánchez *et al.* 2019), que avalia *sexismo hostil* e *sexismo benevolente*, incluindo itens sobre paternalismo protetor, complementaridade das diferenças de género e intimidade heterossexual;
- *OFS – Old-Fashioned Sexism* e *MS – Modern Sexism Scale* (Swinn *et al.*, 1995; Swinn & Cohen, 1997 cit. in García-Sánchez *et al.*, 2019), que avaliam, respetivamente, formas mais evidentes de sexismo e outras mais subtis, como o ressentimento perante políticas e práticas que pretendem atenuar diferenças de género.

Janet Parks e Mary Ann Robertson (2000) apresentam o *Inventory of Attitudes Toward Sexist/Nonsexist Language (IASNL)*, um inventário de atitudes que avalia crenças sobre linguagem inclusiva, reconhecimento de sexismo na linguagem e disponibilidade para adotar linguagem inclusiva. As autoras referem as suas excelentes qualidades psicométricas, podendo constituir-se com um ponto de partida útil se pretendermos conhecer o posicionamento das pessoas face a estas dimensões, através de um instrumento de auto-reporte. Trabalhos mais recentes (Boasso *et al.*, 2012; Douglas & Sutton, 2014) também se debruçam sobre diferenças de género nas atitudes perante linguagem sexista.

Continuam em falta, todavia, propostas de instrumentos ou ferramentas capazes de analisar não as atitudes ou posicionamentos de indivíduos perante linguagem sexista ou discriminatória, mas antes a forma e conteúdo da linguagem presente nos mais diversos formatos de documentos, sob o ponto de vista da igualdade e inclusão. Instrumentos que, após a sua aplicação e análise, permitam a tomada de decisão no que diz respeito à implementação de medidas para sensibilização e ou adoção de linguagem inclusiva em determinado contexto organizacional.

É com o intuito de contribuir para colmatar essa lacuna que surge esta proposta, que resultou do trabalho desenvolvido no âmbito do projeto *bridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género*, em particular, das atividades de formação-ação empreendidas junto de organizações minhotas.

II

DESCRIÇÃO DO INSTRUMENTO

1. MATRIZ DE AUTOANÁLISE DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA (MACI): APRESENTAÇÃO

O instrumento que se apresenta – Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva (MACI) – é uma proposta piloto, testado no contexto de diversas organizações do Alto Minho, mas com capacidade de transferibilidade para qualquer realidade empresarial ou institucional.

Pretende ser um quadro de referência para analisar a qualidade de políticas e práticas de comunicação de uma organização, no que respeita à adoção de formas de comunicação inclusiva, não discriminatória e sensível ao género.

A sua aplicação permite identificar se, através dos conteúdos e da forma como comunica, a organização perpetua estereótipos de género e veicula preconceitos e discriminações ou se, pelo contrário, é promotora da igualdade e inclusão e contribui para a diminuição de assimetrias e desigualdades.

Trata-se de um instrumento de autoaplicação, que, embora flexível e capaz de se adaptar a diversas realidades organizacionais, apresenta matrizes de análise estruturadas e criteriosas, que fornecem dois resultados diferentes: um referente à adoção de recursos de linguagem inclusiva e outro relativo ao teor dos conteúdos comunicados, sendo analisada a presença ou ausência de sexismo, estereótipos de género, princípio da igualdade e valorização da diversidade.

Para cada resultado encontrado, há um indicador qualitativo, assim como uma apreciação mais detalhada que descreve o estado da organização em cada dimensão, em função do qual são apontadas pistas para a intervenção. Sugerem-se medidas concretas para a organização implementar uma estratégia conducente à adoção de uma comunicação promotora de igualdade e da inclusão.

O instrumento inclui:

- Grelha de registo 1 – recursos de linguagem inclusiva;
- Grelha de registo 2 – conteúdo não-discriminatório, inclusivo e de valorização da diversidade humana;
- Notas de preenchimento;
- Orientações para a interpretação;
- Apêndice de Recursos de Comunicação Inclusiva.

2. DIMENSÕES ANALISADAS

A Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva é constituída por duas partes distintas, permitindo avaliar duas grandes dimensões: parte 1 – Recursos de Linguagem Inclusiva e parte 2 – Conteúdo Não-Discriminatório, Inclusivo e de Valorização da Diversidade Humana.

Em cada dimensão, incluem-se componentes específicos, tal como se apresenta na tabela seguinte.

Tabela 1:
Dimensões e componentes da Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva

PARTE 1 — RECURSOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA	
Especificação do Género / Simetria	Formas duplas Uso de barras
Neutralização ou Abstração do Género	Nomes sobrecomuns Nomes comuns-de-dois com omissão de artigo se aplicável Pronomes invariáveis Nomes coletivos ou abstratos
PARTE 2 — CONTEÚDO (VERBAL E VISUAL) NÃO-DISCRIMINATÓRIO, INCLUSIVO E DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA	
	Princípio da igualdade Conteúdo sexista Estereótipos de género Diversidade Humana
	Anotações Ex: citações ilustrativas, indicação do n.º da página do documento para verificação, outras referências que permitam evidenciar / fundamentar a pontuação atribuída

2.1 RECURSOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA

Esta dimensão visa determinar se a organização adota, nas suas formas de comunicar, recursos de linguagem inclusiva, conferindo igual visibilidade e simetria a todos os géneros e garantindo a inclusão de todas as pessoas.

Os recursos de linguagem inclusiva distribuem-se por duas categorias, a saber:

- Estratégias de especificação do género/simetria: formas duplas e uso de barras
- Estratégias de abstração ou neutralização do género: nomes sobre comuns; nomes comuns-de-dois com omissão de artigo se aplicável; pronomes invariáveis; nomes coletivos ou abstratos

Estes recursos foram já alvo de apresentação e considerações na parte introdutória deste documento e são amplamente exemplificados no apêndice incluído no final deste trabalho.

Pelo facto de a nomenclatura linguística utilizada na grelha de registo poder ser pouco transparente para leitores/as não especializados/as na área, na secção de notas de preenchimento, cada recurso é descrito e exemplificado, nos seguintes moldes:

Formas duplas

O documento apresenta formas duplas, quando as palavras referentes a pessoas possuem quer a forma masculina, quer a feminina (em vez de usar o masculino como genérico e abrangente).

Ex: *As trabalhadoras e os trabalhadores* .

Uso de barras

O documento contém uso de barras na terminação das palavras quando estas têm formas feminina e masculina, incluindo as duas formas.

Ex: *Os/As trabalhadores/as*.

Nomes sobrecomuns

O documento inclui palavras com um só género gramatical (nomes sobrecomuns), em vez do uso do masculino como abrangente e genérico.

Ex: *As pessoas que requerem* (em vez de *os requerentes*).

Ex: *As crianças* (em vez de *os meninos*).

Nomes comuns-de-dois com omissão de artigo, se aplicável

O documento possui palavras com formas iguais no feminino e no masculino (nomes comuns-de-dois), omitindo o artigo se possível ou usando as duas formas do artigo separadas com barra (/).

Ex: *Requerente* em vez de *O Requerente* (no local de assinatura, por exemplo).

Ex: *A/O agente; O/A requerente; As/Os estudantes* (sempre que a construção gramatical exija o uso de artigos).

Pronomes Invariáveis

O documento apresenta o recurso a pronomes invariáveis em vez de formas marcadas quanto ao género.

Ex: *Quem requer* (em vez de *O requerente*).

Ex: *Quem se candidata deve* (em vez de *Os candidatos devem*).

Nomes coletivos ou abstratos

O documento contém nomes coletivos ou abstratos, como alternativa ao uso da forma masculina como genérica ou abrangente.

Ex: *A Gerência* (em vez de *O gerente*).

Ex: *A Coordenação* (em vez de *O Coordenador*).

2.2 CONTEÚDO NÃO DISCRIMINATÓRIO, INCLUSIVO E DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA

Com a análise desta dimensão, pretende-se verificar a natureza dos conteúdos transmitidos pela organização, no que respeita à promoção da igualdade de género e não discriminação, inclusão e valorização da diversidade humana.

Consideram-se quatro componentes / categorias conceituais nesta dimensão, designadamente:

- Princípio da igualdade
- Conteúdo não sexista
- Estereótipos de género
- Diversidade humana

Para balizar o que se entende por cada componente e garantir maior objetividade no reconhecimento destes parâmetros nos documentos a analisar, na secção de notas de preenchimento, apresenta-se, com base na literatura consultada, uma definição para cada conceito, nos termos seguintes:

Princípio da igualdade

Entende-se por princípio da igualdade o que decorre do artigo 13.º e do n.º 2 do artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa e que estabelece que não se pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de uma série de elementos que lhe sejam característicos (ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual). O princípio visa, no fundo, assegurar o tratamento de modo idêntico daquilo que é idêntico e de modo desigual daquilo que é diferente ou que não é idêntico.

Conteúdo não sexista

Entende-se por uso sexista da linguagem: palavras, frases e expressões que desnecessariamente diferenciam mulheres e homens ou excluem, banalizam ou diminuem um dos géneros.

Estereótipos de género

Estereótipo de género designa o conjunto de qualidades, interesses, características psicológicas e físicas que uma sociedade atribui a homens e mulheres. São como “etiquetas” que se atribuem a uns e outras e que definem, em determinado contexto histórico, social e cultural, o que homens e mulheres devem ser e fazer.

Diversidade Humana

Entende-se por diversidade humana o conjunto das realidades que podemos vivenciar e perceber, mas também as que nos escapam à consciência e aos campos das nossas experiências subjetivas e relacionais. A diversidade humana é entendida a partir dos segmentos sociais de raça, género, orientação sexual, diversidade funcional / deficiência / incapacidade, entre outros que, independentemente da quantidade numérica, têm pouca representação social, política e económica. Esta conceção afirmativa de diversidade enfatiza e valoriza as experiências e perspetivas dos diversos grupos, reconhecendo-os como enriquecedores do corpo social no seu todo. Nesta perspetiva, qualquer pessoa tem uma cultura, uma raça, um género, uma orientação sexual e um lugar na ordem social.

3. APLICAÇÃO

Neste ponto, importa, sobretudo, referir que a aplicação do instrumento deve ser precedida de uma cuidadosa preparação da amostra de documentos a analisar. Na impossibilidade de se verificarem todos os documentos da organização, torna-se necessário compor uma amostra diversa e representativa de vários formatos e tipos de documentos institucionais. Sem a pretensão de ser exaustiva ou mandatória, a proposta que se apresenta (cf. tabela 2) para a composição do conjunto de elementos a analisar é indicativa da diversidade de documentos organizacionais que se podem considerar.

Tabela 2:
Composição da amostra de documentos a analisar

QTD.	TIPO DE DOCUMENTO	CRITÉRIOS DE COMPOSIÇÃO DA AMOSTRA
1	Plano estratégico; plano atividades; planos setoriais; etc.	O documento de planeamento estratégico de referência em vigor / atual na organização
1	Regulamento interno; código de conduta; manual acolhimento; etc.	A edição mais recente
3	<i>E-mails</i> internos	Último e-mail interno enviado por departamento; se organização de menor dimensão, últimos e-mails enviados
1	<i>Newsletter</i> interna ou canal de comunicação equivalente (ex: quadro de avisos)	A última edição
2	<i>E-mails</i> externos	Último e-mail enviado para exterior por departamento; se organização de menor dimensão, últimos e-mails enviados
3	Formulários (fichas de cliente, inscrições, requerimentos, etc.)	Se organização com vários departamentos, a amostra pode incluir exemplares de cada área
2	Anúncios de recrutamento	Os dois últimos anúncios de recrutamento (texto e imagem se aplicável)
2	Concursos (para fornecedores)	Os dois últimos concursos lançados para fornecimento de bens ou serviços
2	Notícias em website e redes sociais	Notícias / Publicações das duas últimas semanas (texto e imagem)
1	<i>Site</i> institucional (<i>home page</i>)	Pode ser analisada apenas a página de apresentação, caso o website seja complexo e/ou composto por vários separadores
2	Campanhas de <i>Marketing</i> / Publicidade / Promoção de eventos ou iniciativas	Últimas campanhas, última ação de <i>marketing</i> , últimos eventos divulgados, etc.
T=20		

Os documentos sugeridos podem ser substituídos por outros que se considerem mais adequados ao contexto em causa, assim como o número de exemplares por categoria pode diferir do que se apresenta. Deve garantir-se, no entanto, que a amostra é constituída por 20 documentos no total e estes ilustram vários tipos e formatos em uso na organização.

Sugere-se ainda o registo de data / hora como ponto de referência para a recolha dos elementos da amostra.

Para cada um dos 20 elementos da amostra, deve verificar-se a presença ou ausência dos critérios constantes das grelhas de registo, de acordo com as escalas apresentadas no instrumento e descritas no ponto que se segue.

4. COTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO

Em cada grelha de registo, deve começar-se por indicar o número e tipologia do documento e data de recolha, devendo considerar-se sempre a edição mais recente.

Recomenda-se a leitura de todo este documento e as notas de preenchimento para uma cotação o mais objetiva e rigorosa possível.

4.1 GRELHA DE REGISTO 1 – RECURSOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA

A grelha de registo 1 avalia a frequência do uso de cada recurso de linguagem inclusiva em cada elemento da amostra e deve ser preenchida de acordo com a seguinte escala:

Tabela 3:

Escala de pontuação para avaliação da presença de recursos de linguagem inclusiva.

PONTUAÇÃO	RECURSO DE LINGUAGEM INCLUSIVA
0	Ausente em todo o documento (= nunca utilizado)
1	Surge 1 a 2 vezes no documento (= raramente utilizado)
2	Surge mais de 3 vezes no documento (= frequentemente utilizado)

Após o preenchimento, obtêm-se os seguintes resultados:

1) Total recurso

Este resultado indica a pontuação obtida em cada recurso de linguagem inclusiva. Corresponde à sua frequência da utilização de cada recurso, traduzida no somatório da sua presença em todos os documentos. Considerando um total de 20 documentos, a pontuação máxima possível em cada recurso é 40.

2) Simetria

Este valor indica a pontuação média obtida na estratégia de especificação do género / simetria, ou seja, traduz o resultado médio de utilização dos dois recursos que compõem este indicador, sendo 40 a pontuação máxima possível.

3) Neutralização

O valor representa a pontuação média obtida na estratégia de neutralização / abstração do género, correspondendo ao resultado médio de utilização dos quatro recursos que compõem a estratégia de abstração / neutralização do género, sendo 40 a pontuação máxima possível.

4) Resultado Global

O valor traduz o resultado médio de utilização dos seis recursos que compõem esta grelha de análise, sendo 40 a pontuação máxima possível. Em termos de interpretação, quanto mais elevados os valores encontrados, mais frequente é a utilização do(s) recurso(s) de linguagem inclusiva nos documentos analisados. O valor global encontrado deve ser situado nos intervalos indicados na tabela 4, verificando-se qual o nível correspondente da adoção de formas de linguagem inclusiva pela organização. Importa ainda referir, relativamente à interpretação dos dados fornecidos pela análise desta dimensão, que os recursos de linguagem inclusiva representam, muitas vezes, estratégias pouco naturais para os/as falantes. Portanto, sem uma exposição formal a estas estratégias, pode ser difícil que surjam naturalmente na comunicação. Assim, e sobretudo em organizações que estão a considerar esta dimensão nas suas políticas e práticas de promoção de igualdade pela primeira vez, a não utilização dos recursos pode refletir mais o desconhecimento dos mesmos, tendo uma explicação linguística, do que uma resistência ativa à sua utilização. É, pois, pertinente complementar esta análise com outras metodologias de diagnóstico, como entrevistas ou grupos focais, de modo a compreender a ausência da utilização de recursos e mobilizar / propor estratégias de intervenção em conformidade.

Tabela 4:

Recursos de linguagem inclusiva: orientações para a interpretação do resultado global

PONTUAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
de 0 a 12	<p>Ausência de Linguagem Inclusiva de Género</p> <p>Utilização reduzida de recursos de linguagem inclusiva, revelando compromisso inexistente ou incipiente com a adoção de formas de linguagem inclusiva. Ações de sensibilização dirigidas à gestão de topo e a responsáveis pela comunicação institucional podem ser medidas adequadas a implementar.</p>
de 13 a 26	<p>Sensibilidade à Linguagem Inclusiva de Género</p> <p>O resultado revela sensibilidade às questões de linguagem inclusiva e são já adotados alguns recursos, ainda que de forma pouco consistente. Pode indicar que algumas pessoas / departamentos usam recorrem a linguagem inclusiva, mas outros não. Elaborar e disseminar, por toda a organização, uma estratégia de comunicação institucional inclusiva pode ser uma medida a adotar para melhoria de práticas a este nível.</p>
de 27 a 40	<p>Integração de Linguagem Inclusiva de Género</p> <p>Parabéns! A organização revela boas práticas na adoção de recursos de linguagem inclusiva. Os próximos passos podem incluir a disseminação/partilha de boas práticas nesta matéria em eventos de <i>networking</i> organizacional e o estabelecimento de medidas de monitorização/acompanhamento a este nível.</p>

4.2 GRELHA DE REGISTO 2 – CONTEÚDO NÃO DISCRIMINATÓRIO, INCLUSIVO E DE VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA

A grelha de registo 2 avalia o conteúdo não discriminatório, inclusivo e de valorização da diversidade humana, presente nos documentos da amostra, considerando as quatro categorias já referidas: *princípio da igualdade*, *conteúdo não sexista*, *estereótipos de género* e *diversidade humana*.

Esta análise permite também detetar conteúdo “neutro” e oposto à promoção da igualdade e inclusão. Por essa razão, a escala proposta, que se apresenta na tabela 5, inclui pontuações de valor 0 (zero) quando os documentos não possuem conteúdos que veiculam a categoria em análise ou quando não contrariam (mas também não promovem) estereótipos de género.

São atribuídas pontuações negativas quando os documentos apresentam conteúdos contrários à promoção da igualdade e inclusão, por exemplo, conteúdo sexista ou estereótipos de género.

Tabela 5:

Escala de pontuação para análise de conteúdo não discriminatório, inclusivo e de valorização da diversidade

CATEGORIA	PONTUAÇÃO	CONTEÚDOS A ANALISAR
Princípio da Igualdade	2	O documento apresenta conteúdo que veicula o princípio da igualdade
	0	O documento não apresenta conteúdo que veicula o princípio da igualdade
	-2	O documento apresenta conteúdo contrário / oposto ao princípio da igualdade
Conteúdo não sexista	0	O documento não apresenta conteúdo sexista
	-2	O documento apresenta conteúdo sexista
Estereótipos de género	2	O documento apresenta conteúdo que contraria estereótipos de género
	0	O documento não apresenta conteúdo que contraria estereótipos de género
	-2	O documento apresenta conteúdo que reforça / perpetua estereótipos de género
Diversidade Humana	2	O documento apresenta conteúdo que retrata / evidencia a diversidade humana
	0	O documento não apresenta conteúdo que retrata / evidencia a diversidade humana

Após a análise de cada documento e do preenchimento da grelha, os resultados obtidos incluem:

1) Total por categoria (somatório)

Traduz o grau de representação de cada categoria de análise nos documentos observados, sendo que o resultado pode expressar um polo positivo da mesma, um polo negativo ou um posicionamento neutral.

Por outras palavras, pode refletir conteúdos não discriminatórios, inclusivos e de valorização da diversidade; apresentar conteúdos contrários aos valores de igualdade, inclusão e diversidade ou, ainda, não revelar conteúdo discriminatório, nem veicular expressa e proativamente os valores de igualdade, não discriminação, inclusão e diversidade, conforme apresentado na tabela 6.

Tabela 6:

Conteúdo não discriminatório, inclusivo e de valorização da diversidade: orientação para interpretação dos resultados por categoria.

CATEGORIAS	PONTUAÇÃO MÍNIMA	PONTUAÇÃO MÁXIMA	ORIENTAÇÃO PARA INTERPRETAÇÃO
Princípio de Igualdade	-40	40	Quanto mais elevado o resultado, mais representado está o princípio da igualdade nos documentos observados. Valores negativos evidenciam a presença de conteúdo oposto ao princípio de igualdade.
Conteúdo Sexista	-40	0	Valores negativos traduzem a presença de conteúdos sexistas.
Estereótipos de Género	-40	40	Quanto mais elevado o resultado, maior a preocupação em contrariar estereótipos de género. Valores negativos revelam o reforço ou perpetuação de estereótipos e/ou papéis “tradicionalmente” atribuídos a mulheres e homens.
Diversidade Humana	0	40	Resultados próximos de 0 (zero) traduzem reduzida representatividade e valorização da diversidade humana nos documentos analisados.

2) Resultado Global

Este indicador traduz um valor médio do grau de representação de todas as categorias de análise nos documentos observados. O resultado obtido pode variar num continuum de -30 a +30.

Para interpretar o resultado obtido, o valor global encontrado deve ser situado nos intervalos indicados na tabela 7, verificando-se o grau de compromisso da organização com uma comunicação inclusiva e promotora da igualdade e diversidade.

Tabela 7:

Conteúdo não discriminatório, inclusivo e de valorização da diversidade: orientações para a interpretação do resultado global

PONTUAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
de -30 a -1	Conteúdos não inclusivos Os conteúdos presentes e veiculados nos documentos analisados não são consistentes com nem expressam valores de igualdade, não discriminação, inclusão e valorização da diversidade humana. Ações de sensibilização focadas na apresentação de factos e dados numéricos, dirigidas à gestão de topo e a responsáveis pela comunicação institucional podem ser medidas adequadas a implementar.
de 0 a 15	Conteúdos sensíveis à inclusão Os conteúdos analisados não veiculam valores contrários à igualdade, inclusão e valorização da diversidade, mas também não revelam um posicionamento expresso e inequívoco de promoção ativa da igualdade, através da recusa de estereótipos de género e da representação e da valorização da diversidade humana. Formação focada na análise crítica de conteúdos, sob a perspetiva da igualdade e diversidade, e nas estratégias de combate a estereótipos pode ser adequada.
de 16 a 30	Conteúdos inclusivos Parabéns! O resultado obtido reflete o compromisso da organização em veicular conteúdos que expressam os princípios de igualdade e não discriminação, que contrariam estereótipos de género e promovem a valorização da diversidade humana. Os próximos passos podem envolver a disseminação / partilha de boas práticas nesta matéria em eventos de <i>networking</i> organizacional e o estabelecimento de medidas de monitorização / acompanhamento a este nível.

REFERÊNCIAS

Abranches, Graça (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
<https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-Linguagem.pdf>

Bailey, April, Dovidio, Jonh & LaFrance, Marianne (2021). “Master”of None: Institutional Language Change Linked to Reduced Gender Bias. *Journal of Experimental Psychology: Applied*. Advance online publication.
<http://dx.doi.org/10.1037/xap0000326>

Boasso, Alyssa, Covert, Sarah & Ruscher, Janet (2012). Benevolent Sexist Beliefs Predict Perceptions of Speakers and Recipients of a Term of Endearment. *The Journal of Social Psychology*, 2012, 152(5), 533–546.
DOI: 10.1080/00224545.2011.650236

Carneiro, Nuno S. (2013). Contra a “violência de inexistir”: psicologia crítica e diversidade humana. *Psicologia & Sociedade*, 25(1), 40–47.

Cerqueira, Carla & Magalhães, Sara Isabel (2018). (Des)Fazer género, (des) construir futuros. *Faces de Eva*, 39, 121–128.

Conselho Económico e Social (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*. Lisboa: CES

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE

Cuéllar, Sergio (2013). Sexismo lingüístico: aproximación a un problema complejo de la lingüística contemporánea. *Forma y Función*, 26(1), 89–110.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-338X2013000100004

Douglas, Karen & Sutton, Robbie. (2014). “A Giant Leap for Mankind” But What About Women? The Role of System–Justifying Ideologies in Predicting Attitudes Toward Sexist Language. *Journal of Language and Social Psychology*, Vol. 33(6), 667–680.
DOI: 10.1177/0261927X14538638

European Institute for Gender Equality (2018) *Toolkit on Gender-sensitive Communication European Institute for Gender Equality: a resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
DOI:10.2839/93859

Franco, Paki Venegas & Cervera, Julia Pérez (2014). *Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende*. Governo do Estado do Rio Grande do Sul Secretaria de Comunicação e Inclusão Digital.
<http://portalsemear.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Manual-para-uso-n%C3%A3o-sexista-da-linguagem.pdf>

Gabriel, Ute, Gyax, Pascal, & Kuhn, Elisabeth (2018). Neutralising linguistic sexism: Promising but cumbersome? *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 844–858.
DOI: 10.1177/1368430218771742

García-Sánchez, Rubén, Almendros, Carmen, Aramayona, Begoña, Martín, María Jesús, Soria-Oliver, María, López, Jorge S., & Martínéz, José Manuel (2019). Are Sexist Attitudes and Gender Stereotypes

Linked? A Critical Feminist Approach With a Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*, 10: 2410.
DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02410

Gouveia, Maria Carmen (1998). *A propósito do masculino genérico em Português*. In Actas do XIV Encontro Nacional da Associação Portuguesa de Linguística (pp. 21–28).

Koeser, Sara, Kuhn, Elisabeth, & Sczesny, Sabine (2015). Just Reading? How Gender-Fair Language Triggers Readers' Use of Gender-Fair Forms. *Journal of Language and Social Psychology*, 34(3), 343–357.
DOI: 10.1177/0261927X14561119

Lemus, Soledad & Estevan-Reina, Lucía (2021) Influence of sexist language on motivation and feelings of ostracism (La influencia del lenguaje sexista em la motivación y el sentimiento de ostracismo), *International Journal of Social Psychology*, 36:1, 61–97.
DOI: 10.1080/02134748.2020.1840230

Lomotey, B. A. (2018). Making Spanish gender fair: a review of anti-sexist language reform attempts from a language planning perspective. *Current Issues in Language Planning*, 19(4), 383–400.
DOI: 10.1080/14664208.2017.1403217

Mäder, Guilherme (2015). *Masculino Genérico e Sexismo Gramatical* (Dissertação de Mestrado não editada, Programa de Pós-Graduação em Linguística). Universidade Federal de Santa Catarina: Centro de Comunicação e Expressão. Florianópolis, SC.

Maldonado, Maria Isabel (2015). Spanish 'politically correct' movement: Reasons for failure. *Journal of Political Studies*, 22 (1), 237–252.

McMinn, Mark, Williams, Paul & McMinn, Lisa (1994). Assessing Recognition of Sexist Language: Development and Use of the Gender-Specific Language Scale. *Sex Roles*, Vol. 31(11/12), 741–755

Núñez-Cortes, Juan Antonio, Núñez-Román, Francisco, & Gómez-Camacho, Alejandro (2021). Actitud y uso del lenguaje no sexista en la formación inicial docente. *Professorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 25(1), 45–65.
DOI: 10.30827/profesorado.v25i1.13807

Parks, Janet & Roberton, Mary Ann (2000). Development and Validation of an Instrument to Measure Attitudes Toward Sexist/Nonsexist Language. *Sex Roles*, Vol. 42(5/6), 415–438

Parlamento Europeu (2018). *Linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu*.
https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

Pesce, Augustina & Etchezahar, Edgardo (2019). Los efectos del sexismo, los estereotipos implícitos y el lenguaje inclusivo en la brecha de género. *Anuario de Investigaciones*, vol. XXVI, 147–158.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369163433015>

Pitol, Marina (2019). *Diversidade e Identidade Organizacional: um estudo de caso da empresa ThoughtWorks* (Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Relações Públicas). Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação. Porto Alegre

Romañach, Javier & Lobato, Manuel (2007). *Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad em la diversidad del ser humano*. In Actas do Foro Internacional sobre Comunicación e Discapacidades. Santiago de Compostela: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia: Observatorio Galego dos Medios (pp. 321–330)

Scotto, Silvia Carolina & Pérez, Diana Ines (2020). Relatividad lingüística, gramáticas de género y lenguaje inclusivo: algunas consideraciones. *Análisis Filosófico*, vol. 40(1), 5–39.

DOI: <https://doi.org/10.36446/af.2020.318>

Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018). *Comunicação Inclusiva no SGC*.
https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

Sczesny, Sabine, Formanowicz, Magda & Moser, Franziska (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7 (25).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

Serrão, Carla, Martins, Teresa & Rocha, Rosa Maria (2020). Guia P. Porto para uma Comunicação Inclusiva.
https://issuu.com/politecnicoporto/docs/guia_inclus_o_issuu

Stout, Jane & Dasgupta, Nilanjana (2011). When He Doesn't Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 757–769.
DOI: 10.1177/0146167211406434

Villalva, Alina (2007). *Morfologia do Português*. Lisboa: Universidade Aberta.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva

O ficheiro completo para aplicação, preenchimento, cotação e interpretação pode ser descarregado aqui:

<https://bit.ly/3cOb3eT>

Alguma questão ou dúvida, por favor, entre em contacto com a equipa para bridGEs@fpce.up.pt

Anexo 2

Apêndice de Recursos de Comunicação Inclusiva

Este apêndice consiste numa compilação de recursos de comunicação inclusiva exemplificados. Não pretende ser um guião, mas antes um instrumento prático de consulta rápida para utilização no dia a dia das organizações. Descreve-se sumariamente cada recurso e apresentam-se exemplos para vários contextos de utilização do mesmo.

O ficheiro pode ser descarregado aqui:

<https://bit.ly/3S1OzHr>

SOBRE A EQUIPA

CONSULTORA LINGUÍSTICA

Sílvia A. Pereira

Doutorada em Linguística. É professora de Português Língua Estrangeira, tendo colaborado, como docente da disciplina, com o Instituto de Cultura e Língua Portuguesa (ICLP) da Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa e com a Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril. Entre 2011 e 2017 foi colaboradora do Centro de Linguística da Universidade de Lisboa (grupo Dialectologia e Diacronia) e tem participado, desde 2009, em vários projetos de investigação em Linguística na Universidade de Lisboa. Tem trabalho publicado na área da variação sintática e da sintaxe dialetal, nomeadamente sobre estruturas não padrão do dialeto alto-minhoto.



EQUIPA bridGEs – EMPRESAS DO ALTO MINHO PELA IGUALDADE DE GÉNERO

Vanessa A. Pereira

Licenciada em Psicologia pela Universidade do Minho em 2004. Especialidade Geral em Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações e Especialidade Avançada em Psicologia Comunitária. Pós-Graduada em Gestão de Projetos e em Ciências Médico-Legais. Tem desenvolvido a sua atividade profissional em projetos de intervenção comunitária, com foco em populações particularmente vulneráveis. É consultora para igualdade em organizações e formadora com especialização em Igualdade de Género. Atualmente, exerce funções na Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto.



Sara I. Magalhães

Licenciada e doutorada em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho, Portugal. É atualmente investigadora a tempo inteiro no Centro de Psicologia da Universidade do Porto, analisando as múltiplas dimensões da idade e do envelhecimento através das lentes dos estudos feministas, da psicologia social crítica e da teoria da interseccionalidade. Especialista em Igualdade de Género, faz parte da lista de especialistas da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Tem colaborado, e co-coordenado, em vários projetos de investigação financiados (Comissão Europeia Horizon2020 SwaftS; EEA GRANTS/FSE/CIG; POPH/QREN/FSE/CIG; POISE/CIG; FCT). Ativista feminista colabora com várias ONG nacionais.



Liliana Rodrigues

Investigadora do Centro de Psicologia da Universidade do Porto. Doutorada em Psicologia pela Universidade do Porto e Mestre em Psicologia da Justiça pela Universidade do Minho. No âmbito do seu doutoramento, foi também bolsista pela FCT, cuja tese se intitula: “Viagens Trans(Género) em Portugal e no Brasil: Uma Aproximação Psicológica Feminista Crítica”. No âmbito do seu mestrado realizou uma dissertação com o tema: “Homossexualidade na Reclusão Feminina: Discursos, Representações e Práticas” em Portugal e no Brasil. É também ativista feminista e atualmente é presidente da UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.



Ana Luísa Patrão

Licenciada em Serviço Social, pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro; Doutoramento em Psicologia da Saúde, pela Universidade do Minho; e Pós-Doutoramento em Saúde Pública, pela Universidade Federal da Bahia (Brasil). Atualmente é Investigadora do Centro de Psicologia da Universidade do Porto (CPUP). Ao longo do seu percurso tem participado em vários projetos de investigação com financiamento, bem como desenvolvido docência, em Portugal, Brasil e Moçambique. Os seus principais interesses de investigação combinam as dimensões psicossociais da saúde, mudança social e saúde, e saúde e desigualdades de género.



Conceição Nogueira

Professora Associada com Agregação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Doutora em Psicologia Social pela Universidade do Minho. Autora de inúmeras publicações nacionais e internacionais – revistas, livros, capítulos de livro, atas de congressos – sobre Estudos de Género, Feminismos e Sexualidades. Coordenadora/Investigadora principal de diversos projetos de investigação com financiamento e apoio da CIG, da FCT e do Fundo Social Europeu nos domínios em que é especialista.



Operador do programa

Promotor



Parcerias



Título

Comunicação Institucional Inclusiva:
um instrumento de autoanálise para as organizações

Autoria

Equipa do projeto bridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género:

Vanessa A. Pereira

Sara I. Magalhães

Liliana Rodrigues

Ana Luísa Patrão

Conceição Nogueira

Colaboração

Consultora Linguística

Sílvia A. Pereira

Design Gráfico

Serifa

Entidade Promotora

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Financiamento

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants

– Programa Conciliação e Igualdade de Género

Operador do Programa

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

2022

Operador do programa

Promotor



Parcerias



Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

BridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género, promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto e operado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, é um projeto do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu – EEA Grants.