

MARCA A DIFERENÇA, DEFENDE A IGUALDADE

# ALMADA COMUNICA IGUALDADE

Guia de Apoio  
outubro 2018



**Ficha Técnica**

Título: Almada Comunica Igualdade  
Guia de Apoio

Data: Outubro de 2018

Edição: Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM)  
Câmara Municipal de Almada  
- Plano Municipal para a Igualdade de Género

## Índice

Nota introdutória.....	4
1 - Comunicação inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens .....	5
2 - Linguagem inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens .....	13
3 - Imagem inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens .....	17
4 - Igualdade entre mulheres e homens: conceitos.....	22
Referências bibliográficas.....	24

## \_Nota introdutória

A Câmara Municipal de Almada está empenhada em desenvolver uma política municipal integrada de promoção da igualdade de género. Para o efeito, tem em implementação o Plano Municipal para a Igualdade de Género.

Uma das medidas do referido Plano corresponde à implementação da linguagem inclusiva promotora do princípio da igualdade (verbal e não verbal).

**Almada Comunica Igualdade** é a iniciativa da Câmara Municipal de Almada no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade de Género que visa apoiar trabalhadoras e trabalhadores na adoção e utilização sistemática de uma comunicação inclusiva da igualdade entre mulheres e homens.

A comunicação pode contribuir para discriminar as mulheres e, nesse sentido, promover a desigualdade entre mulheres e homens, através:

- Da **exclusão** ou **invisibilidade** das mulheres,
- Da **desvalorização** das mulheres,
- Da perpetuação da ideia da **supremacia masculina**,
- Da utilização de expressões ou termos que traduzem **concepções estereotipadas dos papéis sociais de género - femininos e masculinos**.

Uma das tarefas fundamentais do Estado, inscrita na Constituição da República Portuguesa, é a promoção da igualdade entre mulheres e homens (Artigo 9º, alínea h).

Essa promoção passa por todo o tipo de iniciativas legislativas e políticas, a que a comunicação não pode ficar alheia. Assim, a Câmara Municipal, enquanto estrutura do Estado, deve envidar todos os esforços necessários ao cumprimento de uma das suas tarefas fundamentais.

Comunicar de forma inclusiva, valorando de modo idêntico as mulheres e os homens, é apenas mais um passo no sentido da promoção da igualdade.

O presente Guia de Apoio estrutura-se em quatro capítulos: no primeiro capítulo são apresentados os principais fundamentos à comunicação inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens,

nomeadamente compromissos do Estado português e reflexões sobre a necessidade de se adotar uma comunicação inclusiva; no segundo capítulo referem-se as técnicas para a utilização de uma linguagem inclusiva; no terceiro capítulo aborda-se a imagem como veículo de comunicação, recorrendo a uma grelha de análise das imagens, e olhando para algumas imagens da Câmara Municipal de Almada; no quarto capítulo encontram-se conceitos estruturantes da ação em prol da igualdade entre mulheres e homens. Ao longo do segundo e terceiro capítulos encontram-se exemplos retirados de vários suportes comunicacionais da Câmara Municipal de Almada, alternativas a utilizar na ótica da comunicação inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens e breves comentários.

Mais do que querer impor regras e normas, o que se pretende é que quem comunica pense duas vezes na forma como o faz; o que vai encontrar neste Guia são reflexões e sugestões alternativas, rumo a uma comunicação inclusiva.

Resta-nos desejar uma boa leitura e futura utilização do Almada Comunica Igualdade – Guia de Apoio.

# **\_1 Comunicação inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens: fundamentos**

A comunicação é essencial à interação humana. Segundo Castells (2013), as relações de poder que estruturam a sociedade, a cultura, a economia e a política são sustentadas por processos de comunicação. Esses processos moldam mentalidades de forma profunda e duradoura.

Sabemos que o poder é mais do que comunicação e a comunicação é mais do que o poder.

Mas o poder depende do controle da comunicação, assim como o contrapoder depende da rutura desse controle. Nas relações sociais de género presentes nas várias esferas da interação humana, o poder é ainda masculino. E a nossa comunicação veicula esse poder masculino através, nomeadamente, da linguagem.

De acordo com a UNESCO (1999), a linguagem é

“o meio através do qual as pessoas e sociedades inteiras apreendem e organizam o mundo e, sobretudo, comunicam os seus valores. Tal como os mitos, as tradições, a história e a cultura popular, a linguagem contribui para modelar as relações sociais que nos regem”.

Uma **comunicação promotora da igualdade entre mulheres e homens** recorre a:

- Uma **imagem que não veicula estereótipos de género e sexistas;**
- Uma **linguagem inclusiva ou não discriminatória**, nomeadamente fazendo referência específica ao sexo ou empregando formas inclusivas ou neutras, e **não fazendo uso do genérico masculino como referência única;**
- Uma **interação entre a imagem e a linguagem promotoras da igualdade de direitos, oportunidades e resultados entre mulheres e homens, raparigas e rapazes.**

Importa sublinhar que o processamento cognitivo dos símbolos apresentados pelo sistema de comunicação à mente humana à medida que se relaciona com uma prática social politicamente relevante, molda o modo como (também) percecionamos as mulheres e os homens, raparigas e rapazes. O poder político local e as estruturas administrativas que o suportam (por exemplo, a Câmara Municipal) é, por isso, determinante na alteração de comportamentos e de atitudes, no sentido da promoção da igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes.

## **IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS: COMPROMISSOS**

### **# Organização das Nações Unidas**

**Declaração Universal dos Direitos Humanos** (adotada a 10 de dezembro de 1948)

Esta Declaração é o instrumento fundamental de direitos humanos, que proclama direitos inalienáveis de todos os seres humanos, independente de raça, cor, religião, sexo, linguagem, opinião política ou de qualquer outro tipo, origem social ou de nacionalidade, estatuto de propriedade, nascimento ou de qualquer outro tipo. Artigos pertinentes:

- Artigo I: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos ...”
- Artigo II: “Toda a pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”
- Artigo VII: “Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”.

Não obstante, desde 1948 que as vidas das mulheres permanecem comparativamente em piores condições face à dos homens. As desigualdades e as discriminações com base no sexo persistem em todas as sociedades e países.

### **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – CEDAW**

(ratificada por Portugal a 30 de julho de 1980)

Esta Convenção visa a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres no sentido da instauração de uma igualdade de direito e de facto entre mulheres e homens no pleno gozo dos direitos e das liberdades fundamentais. A CEDAW parte da eliminação das discriminações contra as mulheres para a realização, na Lei e na realidade, da igualdade entre mulheres e homens enquanto princípio de direitos humanos. Artigos pertinentes:

- Artigo 2.º: Os Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas, acordam em prosseguir, por todos os meios apropriados e sem demora, uma política tendente a eliminar a discriminação contra as mulheres e, com esse fim, comprometem-se a: (...) d) Atuar no sentido de que as instituições públicas se abstenham de qualquer prática discriminatória contra as mulheres;
- Artigo 5.º: Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para: a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem

na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres.

#### **Plataforma de Ação de Pequim** (adotada em setembro de 1995)

A Plataforma de Ação de Pequim é um abrangente programa de trabalho que contempla e recomenda a adoção de um vasto conjunto de medidas destinadas a eliminar os obstáculos à participação ativa das mulheres em todas as esferas e a todos os níveis da vida pública e privada, a fim de garantir a sua intervenção de pleno direito nas tomadas de decisão em questões políticas, económicas, sociais e culturais ou seja, a fim de garantir o seu empoderamento. Neste documento programático nota-se que “os meios de comunicação social constituem um enorme potencial para a promoção do progresso das mulheres e da igualdade entre mulheres e homens, desde que apresentem mulheres e homens de forma não estereotipada, equilibrada e diversa, e se respeitarem a dignidade e o valor da pessoa humana” (§34).

Este programa foca-se em 12 áreas críticas: As mulheres e a pobreza; Educação e formação das mulheres; As mulheres e a saúde; A violência contra as mulheres; As mulheres e os conflitos armados; As mulheres e a economia; As mulheres no poder e na tomada de decisão; Mecanismos institucionais para o progresso das mulheres; Os direitos humanos das mulheres; As mulheres e os meios de comunicação social; As mulheres e o meio ambiente; As raparigas.

#### **# Conselho da Europa**

#### **Recomendação nº R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem** (adotada a 21 de fevereiro de 1990)

Sublinha o papel fundamental que a linguagem desempenha na formação da identidade social dos indivíduos, e a interação entre a linguagem e as atitudes sociais, e alerta os Estados membros para a necessidade de tomarem medidas que visem:

- “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”.

**Recomendação Rec (2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre “Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género”** (adotada a 21 de Novembro de 2007)

Esta Recomendação considera a “eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género” como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros (N.º 6):

- Norma Geral 6. “Eliminação do Sexismo na Linguagem e Promoção de uma Linguagem que reflita o princípio da igualdade de género” que estipula, entre outras matérias:
  - i. A adoção/existência e aplicação de normas impondo ao sector público a obrigação de utilização de uma linguagem não sexista em documentos oficiais, particularmente textos jurídicos, documentos políticos, programas, formulários e questionários;
  - ii. A existência de um mandato claro das instituições que se ocupam da igualdade de género e outras instituições relevantes no sentido de fazerem o acompanhamento da aplicação do princípio da utilização de uma linguagem não sexista;
  - iii. A existência/promoção de investigação, na perspetiva de género, relativamente à linguagem utilizada, nomeadamente no setor da informação, incluindo os média, e na educação;
  - iv. A existência de iniciativas tendo em vista encorajar a eliminação de expressões discriminatórias que descrevem as mulheres e os homens em função da sua aparência física ou das qualidades e papéis de género atribuídos a cada um dos sexos”.

## # União Europeia

**Tratado de Amesterdão (1997) e Tratado de Lisboa (2009)**

A igualdade entre mulheres e homens é um dos objetivos fundamentais da União Europeia.

**Parlamento Europeu. Resolução (2002/2205 (INI)) sobre uma estratégia de informação e de comunicação para a União Europeia (10 de abril de 2003)**

O Parlamento Europeu considera que “o sexismo refletido na linguagem constitui um obstáculo à igualdade entre mulheres e homens e que qualquer campanha promovida pela União Europeia em colaboração com os Estados membros deverá levar em conta a presença, a situação e o papel das mulheres na sociedade, a fim de suscitar atitudes e comportamentos não sexistas,” (considerando O) e “pede o uso de uma linguagem não discriminatória numa perspetiva de género nas campanhas de informação e de comunicação, que leve em conta a presença, a situação e o papel das mulheres na sociedade, do mesmo modo que para os homens, como é exigido para os textos jurídicos e administrativos” (§5).

## # Portugal

**Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro** - garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Art.º 7.º:

- 1 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção e ao recrutamento não podem conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- 2 - O recrutamento para qualquer posto de trabalho far-se-á exclusivamente com base em critérios objetivos, não sendo permitida a formulação de exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou com as condições do seu exercício.
- 3 - Não constitui discriminação o facto de se condicionar o recrutamento a um ou outro sexo nas atividades da moda, da arte ou do espetáculo, quando tal seja essencial à natureza da tarefa a

desempenhar, tornando-a qualitativamente diferente quando prestada por um homem ou por uma mulher.

O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, alarga a obrigação da igualdade de oportunidades e de tratamento à Administração Pública.

#### **Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de Maio - Regimento do Conselho de Ministros**

Artigo 15º 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”.

#### **Resolução do Conselho de Ministros nº 161/2008, de 22 de Outubro**

- 6 — Estabelecer que em cada departamento governamental devem ser desenvolvidos materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão de género, bem como a imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres.
- 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 COMUNICAÇÃO ENQUANTO MEIO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**

#### **Resolução do Conselho de Ministros 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.”

Existe um peso muito grande das representações e dos estereótipos sociais de género na comunicação. De acordo com Alvarez (2011) tal é refletido e reflete-se na:

1. “dicotomia que configura o feminino e o masculino: o primeiro centrado na dimensão da expressividade associada à afetividade, à orientação para os outros e à dependência; o segundo centrado na dimensão da instrumentalidade e da agenticidade associadas à racionalidade, ao domínio das situações e ao domínio sobre os outros, à independência. A passividade, a submissão, a atenção ao outro e a instabilidade emocional emergem como atributos intrinsecamente femininos, enquanto o dinamismo, a assertividade, a auto-afirmação e a estabilidade emocional se afirmam como atributos eminentemente masculinos.
2. A desigual associação da natureza aos modos de ser mulher e de ser homem, a qual decorre da ligação da primeira à função “natural” da maternidade e da ausência de qualquer ligação do segundo a uma função “natural” específica. Esta desigualdade de sentido estrutura o pensamento social sobre a feminilidade e a masculinidade no que diz respeito, quer ao conteúdo dos modos de ser pessoa, mulher ou homem, quer à sua conotação valorativa.
3. A assimetria simbólica subjacente aos conteúdos atribuídos pelo senso comum a cada um dos dois sexos em virtude de estes serem usualmente entendidos como “valorativamente desiguais”. Os traços identificados com o masculino apresentam-se como positivos quando associados aos conceitos de pessoa, enquanto os traços femininos são considerados como positivos apenas para o conceito de mulher. A assimetria simbólica entre masculino e feminino emerge pois da desejabilidade social dos primeiros aos quais é conferido o valor de norma (e portanto de universal neutro) e da rejeição social dos segundos, aos quais é conferido o valor da alteridade, do particular.
4. O consenso, do ponto de vista cultural e social, sobre esta assimetria descritiva e valorativa da masculinidade e da feminidade, dos conceitos de homem e de mulher e o facto de estes serem amplamente partilhados pelos dois sexos.”

Alterar a forma como comunicamos é complicado mas não impossível. Requer compreender porque é necessária essa alteração, conhecer algumas técnicas e, acima de tudo, recorrer e utilizar sistematicamente uma linguagem e imagem promotoras da igualdade entre mulheres e homens.

## \_2 Linguagem inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens

O Conselho da Europa entende que “o sexismo de que está impregnada a linguagem em uso na maior parte dos Estados-membros do Conselho da Europa - que faz prevalecer o masculino sobre o feminino - constitui um entrave ao processo de instauração da igualdade entre mulheres e homens, visto que oculta a existência das mulheres que são a maioria da população e nega a igualdade da mulher e do homem”.

Assim, por forma a combater o recurso a uma linguagem sexista e a promover uma linguagem inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens deve ter-se em conta **dois princípios fundamentais: a visibilidade e o equilíbrio / simetria.**

A **visibilidade**: tornar visível, evidenciar as mulheres na comunicação escrita, oral e imagética. Para tal importa colocar as palavras e os conceitos (também) no feminino.

O **equilíbrio / simetria**: designar as pessoas a quem se destina a comunicação procurando manter um equilíbrio e simetria tanto na linguagem (escrita e oral) quanto na imagética.

O que existe	Alternativa	Comentário
Cidadãos	<b>Cidadãs e cidadãos</b>	Colocar a vivência cidadã apenas no masculino invisibiliza 52% da população.
Os Almadenses	<b>Os e as Almadenses</b> <b>Almadenses</b>	Identificar as pessoas pela pertença ao local é importante. Em palavras terminadas em ‘e’, basta

		apenas não colocar o artigo definido antes da palavra.
Atuar junto dos moradores do 2º Torrão	<p><b>Atuar junto de quem mora no 2º Torrão</b></p> <p><b>Atuar junto de moradores do 2º Torrão</b></p>	A e o agente da frase mantem-se implícita/o.

## TÉCNICAS PARA A UTILIZAÇÃO DE UMA LINGUAGEM INCLUSIVA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

### # Especificação do sexo

**Implica:** referência explícita a ambos os sexos; tornar visível na linguagem o sexo invisível.

**Como?** Marcação sistemática e simétrica do género gramatical, através da utilização de formas duplas (no masculino e no feminino) ou do uso de barras.

A utilização de formas duplas resulta bem na comunicação oral - por exemplo, num discurso público é preferível colocar sempre palavras no feminino e no masculino; pode optar-se por alterar a ordem de colocação do feminino e masculino / masculino e feminino.

O uso de barras serve bem para a comunicação escrita – por exemplo, formulários.

**Nota:** nunca usar os parêntesis para incluir o sexo feminino – os parêntesis servem apenas para incluir informação adicional à comunicação (pode-se incluir o plural entre parêntesis).

O que existe	Alternativa	Comentário
Os utilizadores	<b>Os utilizadores e as utilizadoras</b>  <b>Os/as utilizadores/as</b>	Em comunicação oral a melhor opção será a menção explícita a ambos os sexos – recurso a formas duplas.  Em comunicação escrita (por exemplo, um formulário), pode-se optar pelo uso de barras.
Pais	<b>Pai e mãe</b> <b>Pai ou mãe</b> <b>Mãe e/ou pai</b>	Colocar a referência a ambas figuras parentais.
Os cidadãos portadores de deficiência	<b>As cidadãs e os cidadãos com deficiência</b> <b>Cidadãos/cidadãs com deficiência</b>	É importante tornar visível ambos os sexos na comunicação – aproxima as políticas das pessoas a quem se destinam: mulheres e raparigas, homens e rapazes.
Os trabalhadores	<b>As trabalhadoras e os trabalhadores</b>	É importante tornar visível ambos os sexos na comunicação.
O beneficiário	<b>A beneficiária e/ou o beneficiário</b> <b>Beneficiário/beneficiária</b>	Na maior parte das situações, quem beneficiará diretamente será uma pessoa – logo é passível de ser do sexo feminino ou do sexo masculino.
O coordenador	<b>O/A coordenador/a</b> <b>O coordenador / A coordenadora</b>	A nomeação é pertinente e quem responde saberá afirmar se a pessoa é do sexo masculino ou feminino.
O diretor	<b>O/A diretor/a</b> <b>A diretora / O diretor</b>	A nomeação é pertinente e quem responde saberá afirmar se a pessoa é do sexo masculino ou feminino.

O médico	<b>O/A médico/a</b> <b>A médica / o médico</b>	A nomeação é pertinente e quem responde saberá afirmar se a pessoa é do sexo masculino ou feminino.
Os alunos	<b>As alunas e os alunos</b> <b>Aluna(s) / Aluno(s)</b>	Referir explicitamente ambos os sexos e colocar o plural entre parêntesis.

### # Abstração da referência sexual

**Implica:** neutralizar ou minimizar a referência ao sexo das pessoas mencionadas.

**Como?** Genericamente através de 3 formas: emprego de formas inclusivas ou neutras; coletivos ou nomes representativos das funções ou das instituições/organizações; substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.

O que existe	Alternativa	Comentário
O requerente	<b>Requerente</b> <b>A pessoa que requer</b> <b>Quem requer</b>	Substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.
Filho de	<b>Filiação</b>	Emprego de forma neutra.
O chefe O gerente As empregadas de limpeza Os assessores Os professores	<b>A chefia</b> <b>A gerência</b> <b>O pessoal de limpeza</b> <b>Assessoria</b> <b>O corpo docente</b>	Coletivos ou nomes representativos das funções ou das instituições/organizações.
O utente	<b>Utente</b>	Substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.
Obrigado pela colaboração	<b>Agradecemos a sua colaboração</b>	Emprego de forma neutra.

Na elaboração de:



- Cartas, ofícios, e-mails: Sempre que tiver conhecimento do nome da pessoa a quem é dirigido o documento, deverá enviar em seu nome fazendo referência à sua função. Caso não saiba o nome do destinatário ou destinatária deverá substituir a referência à pessoa pela função, órgão ou entidade - Ex: À presidência (órgão ou entidade). No corpo do texto, deve evitar a utilização de barras, devendo fazer uso de formas genéricas universais e formas duplas - Ex: O pessoal ou As funcionárias e funcionários.
- Formulários: aqui pode-se recorrer às barras ou à neutralização da referência sexual – Ex: A aluna / O aluno; a chefia; requente ou quem requer; a pessoa beneficiária ou beneficiário/a.
- Cartazes, brochuras, folhetos: Nos materiais de divulgação e informação, por norma, procura-se usar uma linguagem simples e objetiva, mas tal não invalida que se respeite também uma linguagem inclusiva. Pode-se optar por utilizar formas genéricas universais ou utilizar as barras.

## \_3 Imagem inclusiva promotora da igualdade entre mulheres e homens

Diz-se que uma imagem vale mais do que cem palavras, e cada vez mais as imagens adquirem um valor informativo que se sobrepõe às palavras. A Plataforma de Ação de Pequim sublinha que **“os meios impressos e eletrónicos da maioria dos países não oferecem uma imagem equilibrada dos diversos estilos de vida das mulheres e dos seus contributos para a sociedade num mundo em mutação.”** (§236).

Persiste a perpetuação das discriminações e das desigualdades entre mulheres e homens nas imagens que passadas na televisão, nos anúncios publicitários colocados em *outdoors*, nos meios de transporte público, etc.

Divulgar imagens cujos papéis sociais são retratados como sendo exclusivos de um ou outro sexo, em que há submissão de um sexo ao outro, ou a exploração de determinadas características para inferiorizar ou menosprezar qualquer um dos sexos, é contribuir para a reprodução de estereótipos de género e de práticas exclusivas e sexistas.

As imagens sexistas reproduzem relações sociais que urgem ser transformadas, que correspondem a comportamentos e atitudes que sendo reflexo das sociedades, já não correspondem aos ideais de igualdade entre homens e mulheres patentes nos compromissos assumidos pelo Estado Português.

## **TÉCNICAS PARA A UTILIZAÇÃO DE UMA IMAGEM INCLUSIVA PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**

A fim de se comunicar recorrendo a uma imagética promotora da igualdade entre mulheres e homens há que procurar perceber até que ponto as imagens refletem:

- a ausência de preconceitos ou de estereótipos de género;
- o equilíbrio na visibilidade concedidas à representação do sexo feminino e do sexo masculino;
- a apresentação de personagens com características / comportamentos diversificados e que ultrapassam as tradicionalmente associadas ao respetivo sexo;
- a ausência de conteúdos que incitem à violência contra as mulheres, violência de género.

Na **definição de imagens inclusivas há três dimensões a ter particular atenção:**<sup>1</sup>

- 1. Dimensão pessoal** – quem são, como se apresentam e o que fazem os indivíduos, mulheres e homens, tendo em conta:

- o enquadramento visual das figuras femininas e masculinas;
- a função das legendas na condução do olhar e no condicionamento da interpretação do conteúdo da imagem, de modo a não silenciar, pela palavra, o que a imagem nos diz sobre as mulheres;

---

<sup>1</sup> Reproduzido de Alvarez, 2011.

- a exploração dos objetos e de outros elementos que rodeiam as figuras masculinas e femininas e que surgem como símbolos da sua identidade e atuação;
- a identificação de ambos os sexos com as situações de domínio/dependência; intervenção (apoio, oposição)/passividade; criação/aplicação; mudança/manutenção; produção/consumo; norma/transgressão; riqueza/pobreza; liderança/seguidismo.

2. **Dimensão relacional** – quem surge com quem e quem interage com quem. Perceber como estão representados os homens e as mulheres, enquanto parte de um mesmo coletivo, implica atender:

- ao predomínio das imagens mistas e ao equilíbrio das imagens coletivas de homens e das imagens coletivas de mulheres;
- à associação de homens e de mulheres, tanto ao anonimato, como à nomeação;
- à localização das figuras femininas e masculinas em cada imagem – como elementos centrais e como elementos secundários, do ponto de vista visual;
- à identificação de homens e de mulheres como figuras centrais e como figuras secundárias nas cenas representadas pelas imagens;
- à valorização, para ambos os sexos, dos fenómenos de mobilidade e de fixação, quer aos espaços físicos, quer aos lugares de pertença social;
- e, também aqui, à identificação de ambos os sexos com as situações de domínio e de dependência; intervenção (apoio, oposição) e de passividade; de criação e de aplicação; de mudança e de manutenção; de produção e de consumo; de norma e de transgressão; de riqueza e de pobreza; de diversas formas de liderança.

3. **Dimensão circunstancial ou contextual** – onde e quando surgem representados os homens e as mulheres:

- Espaços fechados e abertos;
- Contextos públicos e privados;
- Esferas sociais.

No âmbito de uma iniciativa da Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular e da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2011), foi desenvolvida uma grelha de análise (que aqui reproduzimos adaptada) cuja aplicação se aconselha num momento prévio à definição final da imagética e da redação textual de qualquer suporte comunicacional da Câmara Municipal de Almada:

### 1. Análise quanto à visibilidade e equilíbrio

Representação iconográfica					
Imagens e figuras	Exclusivo do feminino	Predomínio do feminino	Equilíbrio entre o feminino e o masculino	Exclusivo do masculino	Predomínio do masculino
Imagens					
Figuras surgem em 1º plano					
Figuras surgem em 2º plano					
Figuras são sujeitos da ação					
Figuras são figurantes					

Podem ser tidas em conta duas outras dimensões: o modo como o corpo das figuras femininas e masculinas surge posicionado: de frente, de lado ou de costas para quem o observa, conferindo um maior ou menor destaque à figura; a localização das figuras femininas e masculinas em cada imagem ou em cada ecrã (centro ou margem) podendo captar mais ou menos a atenção de quem as observa e de quem utiliza o produto comunicacional.

2. Análise quanto à relação com a ação e contexto espacial

Onde / tipo de espaço	Quem atua / faz / realiza a ação? *		Sobre quem recai a ação?		Quem assiste, está presente?	
	Mulheres / raparigas	Homens / rapazes	Mulheres / raparigas	Homens / rapazes	Mulheres / raparigas	Homens / rapazes
Aberto						
Fechado						
Público						
Privado						

\* Poderá ser tida em conta também a dimensão relacional – com quem e para quem: a) Faz/atua sem ninguém; b) Faz/atua com alguém; c) Faz/atua para si; d) Faz/atua para alguém.

3. Análise dos atributos, competências e saberes associadas às figuras nas imagens

Atributos e competências associadas às figuras	Figuras femininas	Figuras masculinas
Beleza		
Ternura		
Energia física		
Submissão		
Fragilidade		
Ousadia		
Coragem		
Medo		
Dependência		
Criatividade		
Responsabilidade		
Autoridade		
Poder		
Proteção		
Liderança		
Cuidado		
Capacidade técnica		
Conhecimento teórico		

Conhecimento prático		
Competências domésticas		
Competências profissionais		
Competências relacionais		
Competências cognitivas		
Competências científicas		
Competências tecnológicas		
Competências técnicas		
Competências culturais		
Competências comunicacionais		

Na definição de imagens inclusivas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, deve-se optar por:

- Equilibrar a representação dos dois sexos;
- Diversificar a representação de ambos os sexos;
- Contrariar a representação tradicionalmente associada a cada um dos sexos.

## \_4 Igualdade entre mulheres e homens: conceitos

Na promoção de uma comunicação inclusiva da igualdade entre mulheres e homens, há que ter presente conceitos determinantes, tais como:

**Sexo:** Reporta-se às características biológicas e fisiológicas que definem os seres humanos como mulheres e homens. *In EIGE Gender Equality Glossary and Thesaurus.*

**Género:** O conceito de “género” remete para as identidades, funções e papéis das mulheres e dos homens, construídos socialmente, bem como para o significado social e cultural que a sociedade atribui a essas diferenças biológicas, dando lugar a relações hierárquicas entre mulheres e homens e a uma distribuição do poder e dos direitos que favorece os homens em detrimento das mulheres. O lugar que as mulheres e os homens ocupam na sociedade depende de fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos,

ideológicos e ambientais e pode mudar em função da cultura, da sociedade e da comunidade. *In* Recomendação Geral CEDAW N.º 28.

**Estereótipos de género:** São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género). *In* CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE, p. 301

**Papéis sociais de género:** São comportamentos aprendidos numa dada sociedade, comunidade ou grupo social que fazem com que os seus membros percecionem certas atividades, tarefas ou responsabilidades como pertencentes a homens ou a mulheres, valorizando-os de forma diferente. *In* ILO (s/d) Woman, training and work. Notes for a strategic conceptual glossary.

**Relações sociais de género:** São as relações socialmente estabelecidas entre mulheres e homens. São simultaneamente relações de cooperação, cumplicidade e suporte mútuo, mas também relações de poder, conflito, separação e competição, de diferença e de desigualdade; relacionam-se com a distribuição de poder entre mulheres e homens; criam e reproduzem sistematicamente as diferenças entre as posições das mulheres e dos homens numa determinada sociedade. *Cf.* March, Smyth e Mukhopadhyay citado em Gender *In* Development Programme (2001) *Learning & Information Pack Gender Analysis*. United Nations Development Programme

**Igualdade entre mulheres e homens:** Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são igualmente considerados e valorizados. *In* Comissão Europeia (1998), *A Igualdade em 100 Palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres*. Bruxelas: Comissão Europeia.

**Interseccionalidade:** As mulheres que pertencem a alguns grupos, além de serem vítimas de discriminação pelo facto de serem mulheres, podem também ser alvo de múltiplas formas de discriminação com base em motivos adicionais, tais como a raça, a identidade étnica ou religiosa, a deficiência, a idade, a classe, a casta ou outros fatores. Este tipo de discriminação pode afetar principalmente estes grupos de mulheres ou afetar também, por vezes, os homens, mas de uma forma e numa medida diferentes. *In* Recomendação Geral CEDAW N.º 25.

## \_Referências bibliográficas

Abranches, Graça (2009), *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: CIG. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)

Alvarez, Teresa (2011), Representações iconográficas de sujeito histórico: o que (não) vemos nas imagens de história, *Cadernos SACAUSEF*.

Castells, M. (2013), *O poder da comunicação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013), *Estratégias internacionais para a igualdade de género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)* / tradução e organização Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Lisboa: CIG. Disponível em: <http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>

Conselho da Europa, Comité de Ministros (1990), *Recomendação nº R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Eliminação do sexismo na linguagem* (adotada a 21 de Fevereiro de 1990). Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC\\_Eliminacao\\_Sexismo\\_na\\_Linguagem.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC_Eliminacao_Sexismo_na_Linguagem.pdf)

Conselho da Europa, Comité de Ministros (2007), *Recomendação Rec (2007) 17 do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género* (adotada a 21 de Novembro de 2007). Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC\\_Brochura\\_CM\\_Rec2007.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC_Brochura_CM_Rec2007.pdf)

Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (2011), *Caderno SACAUSEF VIII*. Lisboa: Ministério da Educação e Ciência. Disponível em: [http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/viii\\_genero\\_e\\_recursos\\_educativos.pdf](http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/viii_genero_e_recursos_educativos.pdf)

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2016), *CEDAW4ALL*. Lisboa: Publicações PpDM. Disponível em: <http://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw4all/>

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2018), *Um programa para o empoderamento das mulheres – Plataforma de Ação de Pequim*. Lisboa: Publicações PpDM. Disponível em: <http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2018/01/Plataforma-acao-Pequim.pdf>

UNESCO (1999), *Guidelines on gender-neutral language*. Paris: UNESCO