

GÉNERO, COMUNICAÇÃO E *MEDIA*: QUE DESAFIOS?

“A COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL SENSÍVEL AO GÉNERO”
WORKSHOP



Sumário

- Sentido de um Workshop em comunicação organizacional sensível ao género
- Clarificação de alguns conceitos
- Políticas e organizações que incentivam uma comunicação sensível ao género
- Manual de Boas Práticas do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)
- Boas práticas em termos de comunicação corporativa
- Desafio Prático: desenvolvimento de uma comunicação inclusiva

Comunicação Sensível ao Género

A linguagem é uma reflexão das atitudes, comportamentos e normas de uma sociedade.

Como tal a linguagem dá corpo às atitudes das pessoas sobre o que é “normal” e aceitável.



As palavras são importantes para moldar nossa visão de mundo.

As mulheres desempenham um papel ativo na sociedade, mas com frequência usamos uma linguagem que ignora ou minimiza a sua contribuição.

Se usamos palavras menos apropriadas, que ignoram ou diminuem o papel do feminino na sociedade, podemos revelar uma atitude de exclusão e segmentação.

Na verdade, verifica-se uma predominância de palavras masculinas nas referências gerais que usamos, o que poderá indiciar ou refletir pressupostos sobre o papel dos géneros e influenciar os recetores das mensagens.

FUNÇÕES DA LINGUAGEM

A linguagem é um facto social, ié, ajuda a cumprir a função de comunicação na sociedade enquanto troca de mensagens e informações que possibilitam o entendimento entre as pessoas **(visão linear – mecânica do processo da comunicação - emissor – mensagem – recetor)**

Mas a linguagem é igualmente um signo ideológico que reflete a própria sociedade e determina as leis de convivência social, as trocas, os poderes **(visão dialógica – linguagem influenciada pelo fenómeno social da interação verbal).**

Comunicação → Linguagem + Contexto

A linguagem constitui-se como um ato de enunciação individual mas num contexto mais amplo, revelando relações intrínsecas entre língua e sociedade.

A linguagem é um fenómeno plurivalente, porque é lugar de manifestação ideológica.

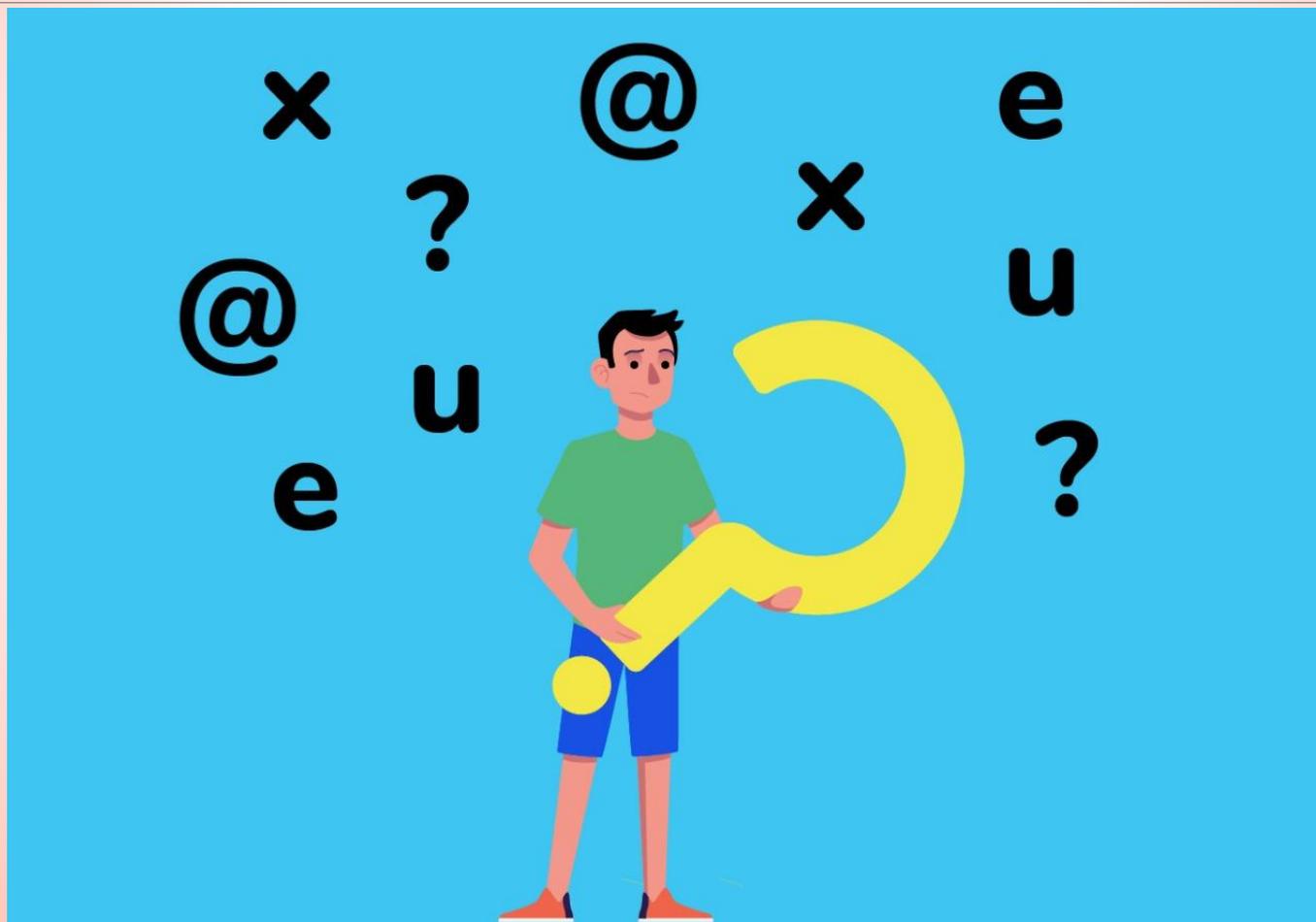
Logo, a palavra é um signo ideológico por excelência, produto da interação entre as pessoas, que retrata as diferentes formas de significar a realidade.



Fonte: Mídeabaixa

Bakhtin, 1999, in Macedo, 2009

Usar Linguagem Neutra para Comunicar de forma sensível ao género



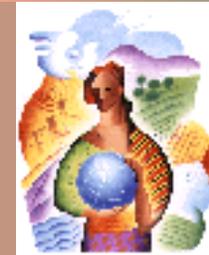
Contexto Político / Regulamentar (Global)

1946 – O ECOSOC (Conselho Económico e Social da ONU) cria a Comissão sobre a Situação da Mulher (CSW) com as seguintes funções: preparar relatórios e recomendações sobre a promoção dos direitos das mulheres nas áreas política, económica, civil, social e educacional. Formular recomendações sobre problemas de carácter urgente que requerem atenção imediata aos direitos das mulheres.

1979 – A ONU aprova a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), descrita como a Declaração Internacional de Direitos para as Mulheres.

As Nações Unidas organizaram quatro conferências mundiais sobre as mulheres:

- 1975 no México
- 1980 em Copenhaga
- 1985 em Nairobi
- 1995 em Pequim, da qual resultou a Declaração de Pequim e a Plataforma de Ação (1995-2005)



2010 - Assembleia Geral das Nações Unidas cria a ONU Mulheres, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres. Este organismo reúne quatro entidades:

- Divisão para o Avanço da Mulher (DAW)
- Instituto Internacional de Pesquisa e Treino para o Avanço da Mulher (INSTRAW)
- Escritório do Consultor Especial sobre Questões de Género e Promoção da Mulher (OSAGI)
- Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulheres (UNIFEM)

“A (des)igualdade de género e o (des)equilíbrio de poder”

Artigo de opinião pelo secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres

<https://unric.org/pt/a-desigualdade-de-genero-e-o-desequilíbrio-de-poder/>

Gender-Neutral Language



Em 1989 os representantes do Canadá e dos países nórdicos levantaram a questão da **linguagem sexista** pela primeira vez na 24ª sessão da Conferência Geral da UNESCO.

Desde essa data a Conferência Geral da UNESCO passou a adotar uma posição cada vez mais firme sobre o assunto.

Esse desenvolvimento indicou uma consciência crescente de que língua não reflete apenas a maneira como pensamos: também molda nosso pensamento.

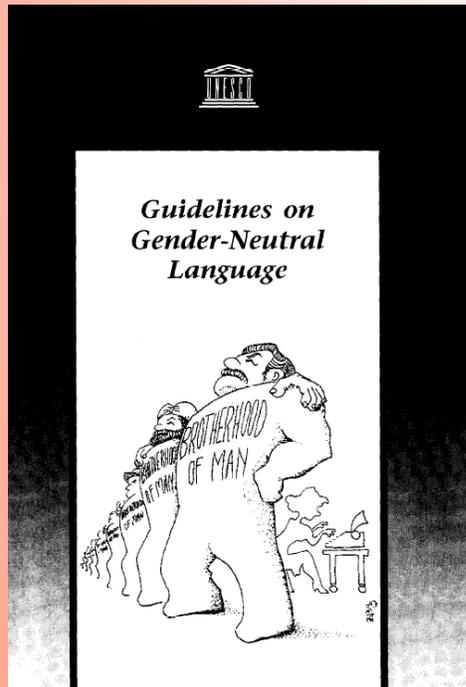
Se há palavras e expressões que sugerem que as mulheres são inferiores aos homens, essa suposição de inferioridade tende a tornar-se parte de nossa mentalidade.

Daí a necessidade de ajustar a nossa linguagem, evitando mais vítimas de discriminação.

Guias Práticos

‘Guide to Non-Sexist Language’ (UNESCO, 1997)

**Guidelines on Gender-Neutral Language
(UNESCO, 1999, 3rd edition)**



https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-linguagem-nao-sexista-UNESCO_1999.pdf

United Nations Gender-inclusive language toolbox (2017)

<https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/toolbox.shtml>



Caixa de ferramentas para usar a linguagem inclusiva de género (em inglês) - conjunto de materiais de treino, atividades e recursos para indivíduos ou grupos que procuram maneiras de aumentar a consciência sobre o uso de linguagem inclusiva de género para entender melhor como aplicar as Diretrizes e / ou promover discussões adicionais nas suas equipas.

Teso, E., Crolley, L. (2013) Gender-based linguistic reform in international organisations. *Lang Policy* 12(2013), pp. 139–158 <https://doi.org/10.1007/s10993-012-9241-z>

Pesquisa que compara as principais diretrizes e recomendações apresentadas ao nível supranacional pelas Nações Unidas, Conselho da Europa e União Europeia para evitar o uso de linguagem sexista.

Contexto Político / Regulamentar (EU)

1996 - Comissão Europeia compromete-se a promover a igualdade de género em todas as suas políticas e atividades

2006 – Comissão Europeia publica o primeiro ‘Pacto pela Igualdade de Género’

2008 – Comissão Europeia publica a sua Comunicação ‘Não discriminação e igualdade de oportunidades: um compromisso renovado’ que inclui diferentes atividades de combate à discriminação.

2008 - Parlamento Europeu foi uma das primeiras organizações internacionais a adotar diretrizes multilíngues sobre linguagem neutra em termos de género.

Várias políticas da UE fornecem diretrizes sobre a comunicação com linguagem sensível ao género e a representação da mulher nos media.

Ex: **Parecer do Comité Consultivo da Comissão Europeia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (2008/590/CE)** sobre a quebra dos estereótipos de género nos média, recomendam que estudantes de jornalismo e equipas de jornalistas recebam treino sobre como usar uma linguagem sensível ao género.

Ex: **'Diretiva de Serviços de Media Audiovisuais (2010/13 / UE)'** proíbe o incitamento ao ódio com base na raça, sexo, religião e nacionalidade nos média e insta os Estados-Membros da EU.

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (***European Institute for Gender Equality – EIGE***) preparou igualmente um conjunto de documentos cujo objetivo é alertar as consciências e aumentar a consciencialização acerca da linguagem sensível ao género.



A nível nacional...

Existem algumas políticas e iniciativas nacionais que visam combater os estereótipos de género em diferentes áreas da obra pública.

A ONU Portugal trabalha em conjunto com todos os agentes da sociedade portuguesa, como instituições públicas, governo, setor privado, organizações não-governamentais, sociedade civil e órgãos de comunicação social.

2018 - XXI Governo Constitucional aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio)



CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - É organismo nacional responsável pela promoção e defesa igualdade entre mulheres e homens, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género.

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Desde 1979 é o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres - associação de carácter científico que visa apoiar, promover e dinamizar os Estudos sobre as Mulheres / Estudos de Género / Estudos Feministas em todas as áreas do saber.

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta - Associação criada em 1976 que se reclama de um feminismo comprometido socialmente, empenhada em despertar a consciência feminista na sociedade portuguesa.

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres – Criada em 2004 pretende contribuir para a capacitação, articulação e mobilização das ONGDMs portuguesas e para o reforço da cooperação destas com ONGs Europeias e Internacionais para potenciar a sua atuação na sociedade enquanto atores do processo de implementação da igualdade de género.

Cerqueira, C. et al. (2014). De outro género: propostas para a promoção de um jornalismo mais inclusivo. Braga: CECS.

http://www.lasics.uminho.pt/genfoc/?page_id=97&lang=PT



Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012

Diário da República n.º 49/2012, Série I de 2012-03-08

<https://dre.pt/home/-/dre/542375/details/maximized>

Esta resolução, estipulou que todas as organizações do setor empresarial do Governo são obrigadas a adotar um plano de igualdade, concebido para alcançar a igualdade de tratamento e oportunidades para todos os sexos, eliminar a discriminação e facilitar a equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal.



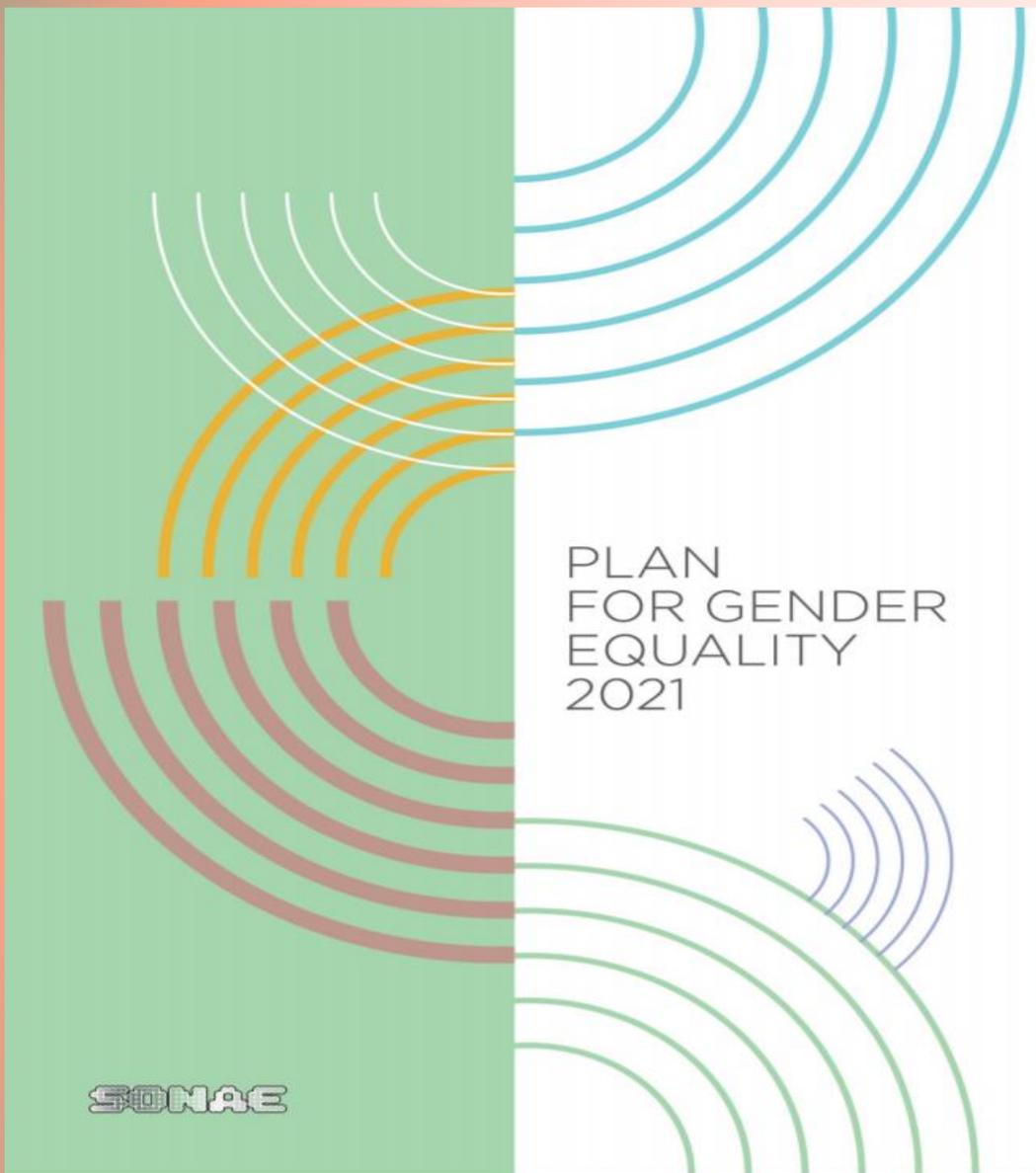
Essa exigência legal foi posteriormente estendida às empresas listadas em bolsa, por meio da Lei n.º. 62/2017, de 1 de agosto de 2017, que aprova o regime de representação equilibrada entre sexos para os conselhos de administração e fiscalização das sociedades abertas e cotadas, prevendo no artigo 7.º a obrigação de elaborar e comunicar planos anuais para a igualdade de género.



Essa lei também veio estabelecer que a proporção de homens e mulheres seja de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva a partir de 1 de janeiro de 2018, e 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, no que se refere aos conselhos de administração e fiscalização.

Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas

Caso Grupo SONAE



Considerando o contributo fulcral das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, nomeadamente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento dos seus negócios, a Sonae SGPS, SA tem dedicado atenção especial a este tema, procurando equilibrar a representação de homens e mulheres em toda a organização, com foco especial nos cargos de liderança.

A Sonae foi distinguida como a empresa cotada em Portugal com maior representação feminina em cargos de liderança de topo, pelo ranking 'Leading Together' referente ao ano de 2020.

<https://www.sonae.pt/fotos/editor2/investors/sonaeplanforgenderequality2021.pdf>

Manual de Boas Práticas para uma Comunicação Sensível ao Género

2019 – O Manual de Boas Práticas do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) dedicado à comunicação sensível ao género fornece um conjunto de ferramentas com diretrizes para o uso da chamada linguagem de género na escrita.

Embora forneça dicas e exemplos para o idioma inglês, os princípios básicos para uma escrita com perspectiva de género são universais e permanecem relevantes para adaptar a outros idiomas.



Toolkit on Gender-sensitive Communication

A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive

[EIGE's publications](https://eige.europa.eu/publications) | [European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu)

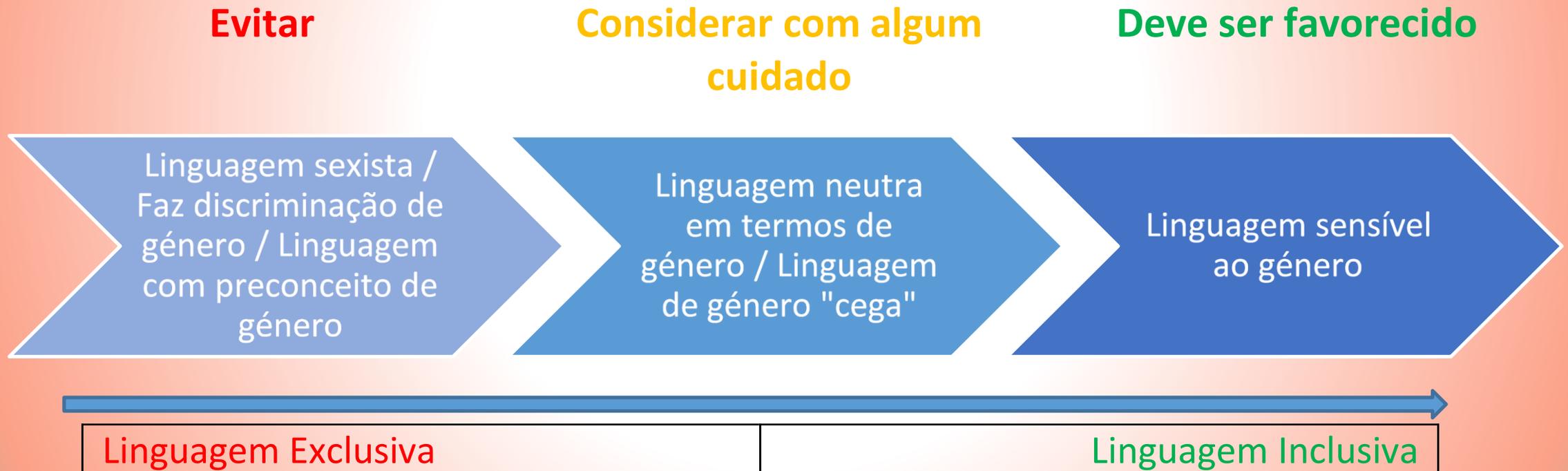
Manual de Boas Práticas para uma Comunicação Sensível ao Género

Objetivos desta ferramenta

- aumentar a conscientização sobre a importância da linguagem sensível ao género;
- fornecer exemplos práticos do que é comunicação tendenciosa e discriminatória e como evitá-la;
- fornecer ferramentas e conselhos práticos para todos os envolvidos na elaboração de documentos para o público, para que esses textos sejam sensíveis ao género e inclusivos para todos os membros da sociedade;
- fornecer listas de verificação e exemplos úteis para os usuários.

Termos e princípios fundamentais que sustentam a linguagem inclusiva

Escala de inclusão na linguagem



Empowering women

Caso NESTLÉ



Nosso Compromisso:
Enhance gender balance in our
workforce and empower women across
the entire value chain

<https://www.nestle.com/csv/impact/employment-diversity/gender-balance>

Desafio: Analisar texto

Tem ou não um pendor algo sexista quando leem?

Empreender no feminino

Por [Patrícia Protásio](#)

19 de Agosto, 2020

<https://www.empreendedor.com/empreender-no-feminino/>

