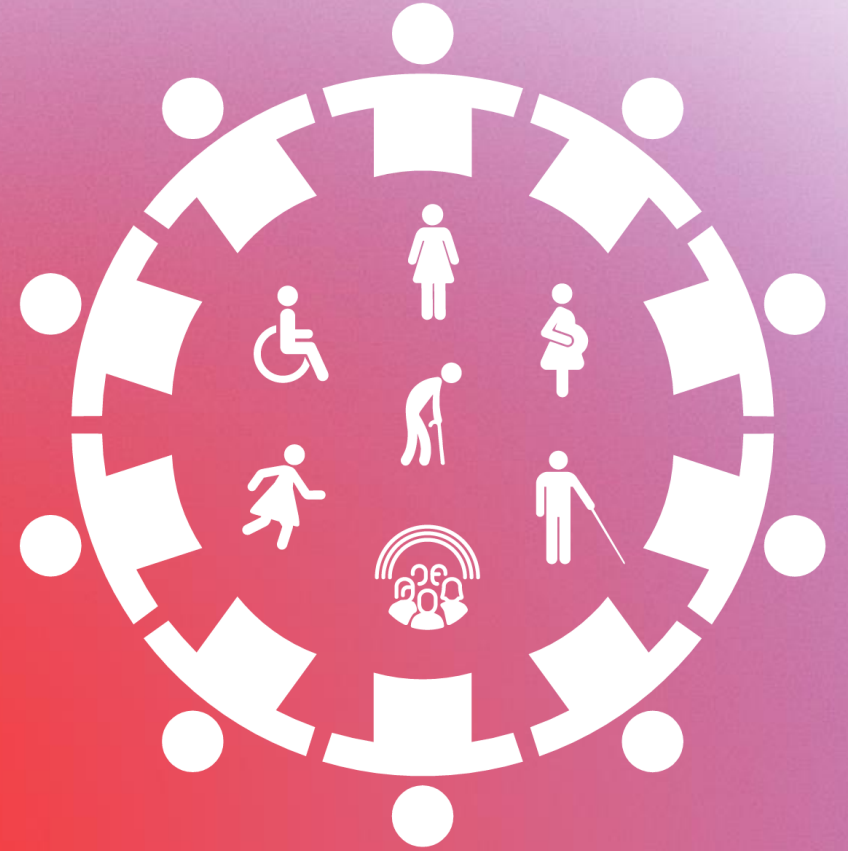


Guia para uma Comunicação Inclusiva



- **Índice**
- **Nota Introdutória**
- **Enquadramento**
 - Conceitos
 - Normativos
- **Comunicação Inclusiva**
 - O que é?
 - Onde Aplicar?
 - Comunicação Inclusiva: Sensível às questões de Género
 - Comunicação Inclusiva: Sensível às questões da diversidade
 - Comunicação Inclusiva: Comunicação Oral Inclusiva
 - Comunicação Inclusiva: Comunicação Visual Inclusiva
- **Nota Final**

NOTA INTRODUTÓRIA

Muito se tem falado a respeito da atual pluralidade populacional e da adoção de linguagem neutra e inclusiva de forma generalizada, inclusive, por muitos dos órgãos da administração pública, central e local, com o propósito de aperfeiçoar a comunicação institucional. Porém, ainda é possível ver muitas peças de comunicação, organizacionais ou outras, que não abraçam essa pluralidade, o que faz com que pessoas de grupos minoritários, por vezes, não se vejam integradas nem representadas nessas comunicações.

A Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P, certa da importância do uso da linguagem enquanto veículo de comunicação, com capacidade na definição do seu posicionamento estratégico, por exemplo, em matérias de igualdade de género e promoção da diversidade e inclusão, aposta neste guia enquanto ferramenta que incita à comunicação inclusiva, com o objetivo de viabilizar a adoção de uma comunicação integradora e representativa.

O presente documento faz parte do conjunto de ações que compõem o Plano para a Igualdade na FCT e tem como objetivo promover o uso da comunicação inclusiva pelas pessoas que trabalham na FCT e com quem esta se relaciona, criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo, onde todas as pessoas se sintam motivadas a contribuir, ao verem as suas competências valorizadas e se sentirem respeitadas, bem como atingir um papel de total confiança perante os beneficiários que recorrem aos seus programas de investimento em ciência e tecnologia, favorecendo a equidade e a paridade.

Este documento espelha o compromisso da FCT na promoção efetiva da Igualdade através do uso não sexista da comunicação (quer verbal, escrita ou visual) e assume-se como uma ferramenta promotora da diversidade, igualdade e pluralismo, uma vez que a comunicação é uma das ferramentas mais poderosas para o acolhimento e o fomento das relações entre as pessoas.

ENQUADRAMENTO

É reconhecido que a humanidade não é neutra, é composta por pessoas de vários géneros, crenças, ideologias, etnias, entre outros. Mas todos são dotados de direitos e sujeitos de deveres em plena igualdade e dignidade.

De forma a dissipar dúvidas e alargar o conhecimento sobre o tema, sugere-se a familiarização com os principais conceitos associados aos temas da Diversidade, Igualdade e Pluralismo, noções chave deste documento.

ENQUADRAMENTO

Conceitos

Discriminação

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sua ascendência, sexo, género, raça, etnia, território de origem, língua, deficiência física ou mental, doença crónica, convicções políticas, ideológicas, religiosas ou sindicais, situação económica ou condição social, situação familiar, instrução ou características pessoais, consideradas de forma aditiva ou interseccional.

Estereótipo

Conjunto de crenças, frequentemente negativas, atribuídas a elementos de um grupo. São imagens coletivas partilhadas por determinado grupo em relação a outro, ou a si próprio, que caracterizam o objeto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis, atribuindo-lhes valores.

Estereótipos de género

Resume o conjunto de traços identitários e comportamentais pré-formatados e expectáveis, numa determinada cultura. Estas categorizações genéricas condicionam as pessoas e as sociedades e, como tal, têm um carácter abusivo e discriminatório.

Igualdade de género

Conjunto de iniciativas cujo objetivo se prende com a criação de condições para que todas as pessoas (mulheres, homens e não-binárias) possam ter o mesmo acesso e as mesmas oportunidades, nas várias esferas que compõem a vida em sociedade, incluindo os mesmos direitos e responsabilidades.

ENQUADRAMENTO

Conceitos

Igualdade de oportunidades

Igual visibilidade, autonomia, responsabilização e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Perspetiva de género

Equaciona a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a sua situação específica.

Género

Conjunto de diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens, mulheres e outros. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intraculturais.

Sexo

Conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres e que são universais.

ENQUADRAMENTO

Normativos

Algumas das políticas da igualdade, no âmbito da promoção de uma linguagem inclusiva, a nível internacional e nacional:

- A Recomendação n.º R (90) 4, do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem (adotada a 21 de fevereiro de 1990) prevê como objetivos:
 - incentivar a utilização na prática linguística atual, na medida do possível, de uma linguagem não sexista que tenha em consideração a presença, o estatuto e o papel das mulheres na sociedade;
 - harmonizar a terminologia utilizada nos textos jurídicos, na administração pública e na educação com o princípio da igualdade entre os sexos;
 - estimular o uso de uma linguagem isenta de sexismo nos meios de comunicação social.
- A Resolução do Conselho de Ministros nº64/2006, 18 maio, Capítulo III, artigo 15 , refere a utilização de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos de forma a “*neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do Género através do emprego de formas inclusivas ou neutras (...)*”.
- O [Manual de Linguagem Inclusiva](#) aprovado pelo Conselho Económico e Social, 20 de maio de 2021, elaborado com base, entre outros, no [Guia para uma linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública](#), editado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Este documento é a base do Guia que aqui se apresenta.
- A Recomendação Rec (2007) 17, do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para Igualdade de Género (adotada a 21 de novembro de 2007) prevê a “*eliminação do sexismo na linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género*”.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

O que é?

A comunicação inclusiva é uma ferramenta que procura garantir que todas as pessoas têm acesso à informação de forma acessível e compreensível.

É um tipo de comunicação que inclui todas as pluralidades da nossa sociedade, no que diz respeito à etnia, raça, deficiência, género, orientação sexual, idade, entre outros.

Quando falamos de comunicação inclusiva, não podemos considerar apenas aquilo que pode ser lido ou ouvido, mas também aquilo que pode ser visto.

Ao optar por formas neutras, abrangentes e representativas de tratamento, estamos a respeitar a identidade e perspetiva de género de todas as pessoas.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Onde Aplicar?

Documentos estratégicos

Relatório de atividades; orçamentos anuais; diagnósticos e planos; planos de formação; balanços sociais; entre outros.

Documentos internos

Regulamentos; despachos; ofícios; formulários; notas internas; anúncios de concursos; textos de recrutamento; entre outros.

Plataformas digitais

Websites; redes sociais e plataformas utilizadas; entre outros.

Informação e divulgação

E-mails; *newsletters*; eventos; cartazes em formato digital ou impresso; publicações; imagens; entre outros.

Contexto de aprendizagem

Sessões de formação e comunicação; artigos; conferências; livros; monografias; referências bibliográficas; entre outros.

Linguagem quotidiana

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

Sensível às Questões da Diversidade

Comunicação Oral Inclusiva

Comunicação Visual Inclusiva

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

Procura tratar mulheres, homens e pessoas não binárias de forma igual, sem perpetuar estereótipos e desigualdades, em razão do género.

Existem duas categorias de recursos a utilizar, tendo em conta as especificidades de cada comunicação:

1. Neutralização ou abstração do género

1.1 Substituição por genéricos verdadeiros;

1.2 Substituição de nomes por pronomes invariáveis

2. Especificação dupla

2.1 Utilização de formas duplas

2.2 O emprego de barras

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

1. Neutralização ou abstração do género

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

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género**1.1 Substituição por genéricos verdadeiros**

i) Eliminação da referência ao sexo substituindo os termos marcados por nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos.

PROPOSTA INCLUSIVA	EM VEZ DE
A pessoa que requer	O requerente
A pessoa interessada	Os interessados
A população de Portugal	Os Portugueses
As pessoas	Todos

ii) Por coletivos, termos abstratos ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver necessidade de designar a pessoa enquanto titular do cargo ou função

PROPOSTA INCLUSIVA	EM VEZ DE
A coordenação	O coordenador
A direção	O diretor
O pessoal de limpeza	As empregadas de limpeza
A Autoria	O Autor
O pessoal técnico	Os técnicos
À Direção	Ex.mo Sr. Diretor
À Presidência do Conselho diretivo	Ex.mo Sr. Presidente do Conselho diretivo
A comunidade científica	Os investigadores, os bolseiros e os doutorados

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

1.1 Substituição por genéricos verdadeiros

iii) Por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo.

PROPOSTA INCLUSIVA**EM VEZ DE**

Requerente

O Requerente

Deve enviar a sua candidatura até...

O candidato deve enviar a sua candidatura até...

Bolseiros estão a aguardar a abertura de novos concursos

Os bolseiros estão a aguardar a abertura de novos concursos

Peço para resolverem esse problema

Peço para que eles resolvam esse problema

Agradecemos a sua colaboração

Obrigada pela sua colaboração ou obrigado pela sua colaboração

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

1.2 Substituição de nomes por pronomes invariáveis

i) recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis

PROPOSTA INCLUSIVA

EM VEZ DE

Quem concorrer deve...

Os concorrentes devem...

Se alguém concorrer deve...

As pessoas interessadas devem...

Todos os interessados devem...

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

2. Especificação dupla

Este recurso consiste na referência explícita às duas formas, quando não é possível a neutralização ou abstração do género, fazendo-o de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o invisível, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical: utilizar formas masculinas para designar homens, formas femininas para designar mulheres, e as duas formas para designar homens e mulheres.

Não havendo o género neutro na gramática portuguesa, não é possível, por agora, acomodar situações não-binárias. Por isso, reforça-se a indicação do carácter excecional desta solução que apenas deve ser usada, como acima referido, quando não é possível a neutralização ou abstração do género.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

2. Especificação dupla

2.1 Utilização de formas duplas

i) A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria.

PROPOSTA INCLUSIVA	EM VEZ DE
O diretor e/ou a diretora	Diretor
O chefe e/ou a chefe	O chefe
Os investigadores e/ou as investigadoras	Os investigadores
Os bolseiros e/ou as bolseiras	Os bolseiros
Os avaliadores e/ou as avaliadoras	Os avaliadores
O presidente ou a presidente	O presidente
O coordenador e/ou a coordenadora	O coordenador
Os intermediários e/ou as intermediárias	Os intermediários
Os colegas e/ou as colegas	Os colegas
Os trabalhadores e/ou as trabalhadoras	Os trabalhadores

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões de Género

2. Especificação dupla

2.2 O emprego de barras

- i) O emprego de barras pode ser um recurso adequado em substituição da fórmula dupla, contudo é preferível evitá-lo se existirem termos genéricos universais. Torna-se particularmente útil para os textos mais funcionais, por exemplo, no caso de formulários.*

PROPOSTA INCLUSIVA

O/a Docente

O/a Presidente

O/a Estudante

O/a Chefe de Divisão

NOTA 1: Desaconselha-se o uso de parênteses, uma vez que remete para a indicação de informação acessória, contrariando, por isso, o princípio de dar visibilidade a homens e mulheres. Rejeite o exemplo “os(as) bolseiros (as)” e utilize “os/as bolseiros/as”;

NOTA 2: É importante que a ordem pela qual aparecem as referências a ambos os sexos, ao longo do texto, surjam alternadamente. (Abranches, 2009,19)

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões da Diversidade

Promover uma comunicação inclusiva sensível às questões da diversidade é promover, respeitar e conscientizar sobre a diversidade existente, com a premissa de que todas as particularidades são incentivadas e respeitadas.

É garantir lugares de oportunidades e diálogo para cada pessoa, envolta nas suas singularidades.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões da Diversidade

1. Sensível às questões étnicas, culturais e outras condições particulares

ORIENTAÇÕES

Evite pressupostos gerais sobre as diferentes nacionalidades e culturas. Se precisar de fazer referência à origem étnica ou à nacionalidade de alguém, seja o mais preciso possível, por exemplo, em vez de usar um termo geral como "africano", que abrange um amplo leque de pessoas, utilize, se possível, termos mais específicos como "angolano", "guineense";

Coloque a tónica sempre na pessoa, por exemplo, refira "pessoas negras/ pretas" ou "raça negra/preta" em detrimento de expressões tendencialmente racistas como "preto" ou "mulato" ou "pessoas de cor";

Não faça suposições sobre as convicções religiosas das pessoas ou quaisquer outras convicções pois, por exemplo, nem todos os árabes são muçulmanos;

Tenha o cuidado de não perpetuar na comunicação os estereótipos relacionados com a idade. Refira-se de forma respeitosa aos colegas mais velhos e evite formulações suscetíveis de sugerir a idade avançada como algo menos positivo.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões da Diversidade

2. Sensível às questões da diversidade funcional e/ou saúde mental

ORIENTAÇÕES

Não identifique qualquer pessoa pela sua deficiência;

Coloque a tónica na pessoa. Deve usar "uma pessoa com deficiência" em detrimento de "Pessoa portadora de deficiência" ou "Pessoas Especiais";

Evite expressões como "sofre de" e palavras passivas que remetam para a ideia de vítima bem como termos que definam a deficiência como uma limitação;

Evite designações coletivas como "os cegos" ou os "surdos".

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Sensível às Questões da Diversidade

3. Sensível às questões da diversidade afetiva e pessoas não-binárias *

ORIENTAÇÕES

Os termos "parceiro/parceira" ou "cônjuge" são mais inclusivos do que "marido/mulher" e refletem melhor a variedade de relações que existem atualmente na sociedade (por exemplo, pessoas não casadas, pessoas em união de facto ou parcerias registadas, casais do mesmo sexo).

Evite termos ultrapassados ou negativamente conotados e ponha sempre a tónica na pessoa. Em vez de "as lésbicas, os gays, os bissexuais, os transgénero, os intersexo", diga ou escreva "pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, queer, intersexuais e assexuais" ou "pessoas LGBTQIA+".

***NOTAS:**

- Perguntar diretamente à pessoa ou conjunto de pessoas, sempre que possível, como querem ser tratadas;
- Os termos transexual ou transgénero, embora válidos, caíram em desuso;
- O termo "Hermafrodita" está incorreto.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:

Comunicação Oral Inclusiva

1. Expressões estereotipadas e discriminatórias

Muitas vezes nem nos apercebemos o quanto a nossa comunicação pode estar enviesada e promover preconceitos.

Habitamo-nos a usar palavras sem pensar no seu verdadeiro significado e quase sempre existem alternativas melhores.

Se reçar dizer algo ao falar com alguém ou ao referir-se a uma pessoa é aconselhável perguntar-lhe diretamente como prefere ser tratada.

Para evitar termos eventualmente ofensivos, certifique-se de que escolhe uma terminologia geralmente aceite.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA:

Comunicação Visual Inclusiva

A linguagem inclusiva tem de ser reforçada com conteúdos visuais inclusivos.

Ao retratar os diferentes aspetos da diversidade (género, idade, origem étnica, deficiência, convicções religiosas ou outras, orientação sexual, nacionalidade, entre outros), garantimos que todas as pessoas se sentem representadas.

As recomendações seguintes - que se aplicam a cartazes, folhetos, imagens e materiais audiovisuais a criar - deverão contribuir para tornar a comunicação mais eficaz e permitir que o público-alvo se identifique com a mensagem visual pretendida.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Comunicação Visual Inclusiva

1. Procedimentos na Escrita

i) Elaboração de Memorandos, Ofícios e Faxes

CONDIÇÃO**COMO FAZER**

Sempre que souber o nome do destinatário ou destinatária deverá enviar o memorando, ofício e/ou fax em nome dessa pessoa, fazendo referência à sua função.

Ex.ma Sra. Presidente,
[nome] do [órgão ou entidade]

No caso de não saber o nome da destinatária ou do destinatário deverá substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade.

À Presidência do/e [órgão ou entidade]

No corpo de texto deverá utilizar formas genéricas universais

As equipas, o pessoal, as pessoas que colaboram

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Comunicação Visual Inclusiva

1. Procedimentos na Escrita

<i>ii) Modelo de e-mail</i>		
CONDIÇÃO	COMO FAZER	
Saudação	A forma mais usual e menos formal é o uso da @ contudo, não aconselhável (alternativa 100% escrita e 0% acessível a pessoas cegas, disléxicas, analfabetas)	Bom dia, Boa tarde Colegas, Equipa
	A forma com maior grau de formalidade	Excelentíssimo [nome da/o destinatária/o]; Estimado [nome do/a destinatário/a].
Corpo da mensagem	Utilizar formas genéricas universais.	
Despedida, assinatura e endereço do ou da remetente	A despedida deve ser sempre seguida da assinatura [nome da/o remetente, cargo - utilizando feminino, masculino ou outro conforme o caso] e depois o endereço [nome da empresa e telefone], podendo ainda incluir endereços web.	

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Comunicação Visual Inclusiva

1. Procedimentos na Escrita

iii) Formulários

COMO FAZER

Nos formulários sugere-se que se utilizem as barras de forma a economizar espaço em todos os documentos em papel. Nos documentos físicos e *on-line* sugere-se que se coloquem três opções para identificar o respondente: no feminino, no masculino e com a opção “outro”.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Comunicação Visual Inclusiva

1. Procedimentos na Escrita

iv) Cartazes, desdobráveis de divulgação de informação, eventos, etc.

COMO FAZER

A linguagem escrita neste tipo de material é sempre abreviada, pelo que deve ser objetiva e simples. Para que se consiga este objetivo e ao mesmo tempo se respeite a linguagem igualitária podemos optar por utilizar formas genéricas universais.

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Comunicação Visual Inclusiva

2. Orientação para a aplicação de Imagens não sexistas

As imagens sexistas ainda são tão habituais que, no nosso dia-a-dia, nem nos apercebemos delas, mas se analisarmos, por exemplo, no âmbito da publicidade não nos faltam exemplos. Contudo, é imperativo que na comunicação da FCT, quer a interna quer externa, não haja espaço para o uso de imagens sexistas ou potencialmente assim entendida, de modo a erradicar os estereótipos negativos.

COMO FAZER

Utilização equilibrada de imagens de homens e mulheres;

Utilização de imagens que mostrem diversidade de pessoas, nomeadamente, estatura, idade, formas físicas e cultura;

Não utilização de imagens que veiculem estereótipos de género;

Deve-se evitar relacionar as pessoas com determinados papéis que são tendencialmente atribuídos a um determinado género;

Utilizar uma comunicação acessível, clara e de fácil perceção;

Idealmente, garantir o acesso a tradução e interpretação de materiais e recursos em língua gestual portuguesa, materiais em *braille*, ou a cores, para quem deles necessitar, e a outros tipos de materiais como ícones e imagens.

NOTA FINAL

O presente guia foi elaborado não para impor comportamentos, mas sim sensibilizar para a importância do papel que a inclusão tem na comunicação de uma instituição pública e, assim, induzir alterações positivas de comportamento nas pessoas que trabalham na FCT e com quem ela se relaciona.

Neste sentido, solicita-se a todos e todas que analisem a forma como comunicam entre si e procurem adotar interações mais empáticas e positivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abranches, G. (2009). *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. <https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-Linguagem.pdf>.

Conselho Económico e Social (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*. Lisboa. disponível em: [Manual de Linguagem Inclusiva Final \(cig.gov.pt\)](#) consultado em 14.10.2022

Guia P.Porto para uma comunicação inclusiva (2021), disponível em: [Guia para uma Comunicação Inclusiva — P.PORTO | Ensino Superior Público \(ipp.pt\)](#) consultado em 02.11.2022

López, A., Vázquez, O., Busto, M., Lucas, B., & Briones, B. (2012). *Manual de linguaxe inclusiva no âmbito universitário*. Tórculo Artes Gráficas: Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo.

Parlamento Europeu (2018) *Linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento*. Bruxelas. Parlamento Europeu, disponível em: [GNL Guidelines_PT-original.pdf \(europa.eu\)](#)

Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018). *Guia de Comunicação Inclusiva do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia*. Bruxelas: União Europeia. https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf.

Soares, H. (2017) *Novo grupo interinstitucional sobre linguagem inclusiva*. Bruxelas. Disponível em <https://ec.europa.eu/translationb/portuguese/magazine>.

União Europeia (2020). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*, disponível em [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Setembro, 2023