

**U.** PORTO

**Guia  
para a Utilização de  
Linguagem Inclusiva**



Redesigning  
Equality and  
Scientific  
Excellence  
Together

## Ficha Técnica

**Título:** *Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva*

**Autoria** Daniela Leal; Jorge Peixoto Freitas; Sara Magalhães; Marisa Matias

**Versão** 1.0

**Data de lançamento** Março 2023

Versão portuguesa baseada na “[Toolbox for gender-neutral, diversity-oriented institutional communication](#)” que integra o *Deliverable D5.4. do Work Package 5 - Sustainability* - do Projeto RESET.

## Índice

<b>Preâmbulo</b>	<b>3</b>
<b>1. Enquadramento teórico e conceptual</b>	<b>4</b>
<b>2. Como pode a comunidade académica tornar-se mais inclusiva na linguagem utilizada?</b>	<b>5</b>
<b>3. Compreendendo a comunicação inclusiva de género</b>	<b>6</b>
3.1. Conceitos fundamentais	7
Estereótipos	7
Esquemas cognitivos	8
Interseccionalidade	8
Ameaça do estereótipo	9
O viés de género	9
O masculino genérico ou o “masculino por defeito”	10
3.2. A relação entre género e linguagem	10
<b>4. Comunicação visual</b>	<b>13</b>
<b>5. Uma reflexão sobre a comunicação inclusiva – obstáculos e direções futuras</b>	<b>15</b>
<b>Conclusão</b>	<b>16</b>
<b>Estratégia 1 - Etapas para a promoção da utilização de linguagem inclusiva</b>	<b>17</b>
<b>Estratégia 2 - Como lidar com as resistências?</b>	<b>27</b>
<b>Estratégia 3 - Checklist de comunicação visual</b>	<b>31</b>
<b>Estratégia 4 - Focos de intervenção</b>	<b>36</b>

## Preâmbulo

Este documento apresenta-se como um instrumento prático, com o devido enquadramento teórico e conceptual, para a utilização de linguagem inclusiva no Ensino Superior e foi criado no âmbito do Projeto RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together, incluído no Work Package 5 - Ensure a sustainable and cultural change by establishing a gender and diversity-friendly environment e baseado na Toolbox for gender-neutral, diversity-oriented institutional communication.

Todas as informações aqui incluídas são fruto de uma revisão de literatura intensiva e diálogo entre pessoas consideradas especialistas na área da igualdade de género. Com um carácter inclusivo, não-discriminatório, afirmativo e interseccional, este documento apresenta-se como uma ferramenta a ser utilizada por qualquer instituição, órgão ou entidade do Ensino Superior. Pelo processo heurístico inerente à própria investigação científica, esta ferramenta pode, e é aconselhável que receba, revisões, alterações e reformulações ao longo do tempo.

No que concerne à estrutura interna do documento, na parte A inclui-se o enquadramento teórico e conceptual e a parte B subdivide-se em quatro estratégias que compreendem orientações e instrumentos para a aplicação e monitorização da utilização da linguagem inclusiva, nomeadamente:

- Estratégia 1 - Etapas para a promoção da utilização de linguagem inclusiva
- Estratégia 2 - Como lidar com as resistências?
- Estratégia 3 - Checklist de comunicação visual
- Estratégia 4 - Focos de intervenção

Ressalva-se que, ainda que este guia tenha sido pensado como um documento único integrando todas as estratégias, estas podem ser utilizadas de forma autónoma e independente.

Qualquer dúvida, questão, sugestão ou apontamento pode ser enviado para o e-mail: [projeto-reset@reit.up.pt](mailto:projeto-reset@reit.up.pt). Procurar-se-á oferecer sempre resposta às questões colocadas, privilegiando a construção de uma academia mais inclusiva e sensível à diversidade como um trabalho conjunto entre todas as pessoas que a constituem.

## 1. Enquadramento teórico e conceptual

A linguagem é uma ferramenta de comunicação que permite expressar pensamentos, sentimentos e emoções de forma escrita, oral ou visual. Contudo, a linguagem não deixa de ser uma construção social que reflete um complexo sistema de crenças, atitudes e valores que se refletem na perspetiva pela qual estruturamos as nossas próprias crenças, redes relacionais e posições no mundo em que vivemos, agimos e cocriamos significados (DeFranza et al., 2020). Algumas das influências mais marcantes sobre a linguagem estão, por isso, estruturalmente relacionadas com influências económicas, (pós)coloniais e de género patentes na estrutura, conteúdo e organização da forma como comunicamos (Cavanaugh, 2020). Por sua vez, o conceito de género apresenta-se também como uma construção sociocultural que, influenciada pelos mais diversos fatores, desenha e atribui expectativas, papéis e responsabilidades em função de se identificar alguém como sendo homem ou mulher. Tal reproduz uma diversidade de situações sociais, individuais e coletivas baseadas em determinados estereótipos que, em última instância, se materializam em situações de desigualdade. Ora aqui a linguagem assume-se como fulcral na manutenção ou revolução de atitudes e comportamentos. Por outras palavras, não encarar a linguagem como mutável e, ao mesmo tempo, desvalorizar o seu papel organizador de significados sociais, é contribuir para a manutenção da vulnerabilidade e desvantagem psicossocial em que se encontram determinados grupos sociais. Esta vulnerabilidade envolve processos de estigma e discriminação que colocam esses mesmos grupos numa posição socialmente minoritária: não em termos numéricos, mas em termos de poder social e consequente acesso a determinados bens, serviços e direitos.

Deste modo, a linguagem é simultaneamente, produto e instrumento das desigualdades sociais existentes. Para combater tais desigualdades levantam-se vários desafios em todos os contextos, que atravessam as próprias características linguísticas de idiomas como o português que, devido às suas características pende, por exemplo, para uma perspetiva binária de género e essencialmente “masculina por defeito”. Por exemplo, basta existir um homem num grupo de pessoas para se convencionar a utilização da linguagem no masculino, invisibilizando as outras identidades de género. Contudo, o contrário não é socialmente válido, por exemplo, pela existência de uma única mulher num grupo, não se dirige todo o discurso no feminino. Adicionalmente, e pela postura interseccional do projeto RESET, vale lembrar que outros preconceitos e estereótipos sociais com cunho machista, homofóbico, transfóbico, racista, capacitista e idadista (entre outros), vão sendo refletidos na nossa linguagem através de expressões, construções frásicas e termos que refletem essa mesma estrutura discriminatória. Portanto, uma linguagem inclusiva faz uso dos recursos da língua por forma a, progressivamente, abolir e transformar a aplicação de palavras e expressões que possam ser consideradas discriminatórias e estigmatizantes para com pessoas, grupos ou comunidades socialmente sub-representados, desprotegidos ou vulneráveis a estereótipos, perceções e atribuições negativas (por exemplo, mulheres, pessoas que se auto-identificam como LGBTI+ ou pessoas com diagnósticos de doença física e ou psicológica). Assim, pensar em linguagem inclusiva é, em primeiro lugar, respeitar a autodeterminação individual. E o que isso significa? Em termos identitários cada pessoa atribui valores diferentes a determinadas características que a definem, devendo por isso ser

tratada em função da forma como se identifica. Aqui falamos não só do seu nome próprio, como dos termos que utiliza para falar sobre si mesma. Vamos exemplificar: devido a constrangimentos legais, pessoas trans podem possuir um nome legal que não corresponde ao nome com o qual se auto-identificam e, neste caso, deve sempre ser respeitado o seu nome de escolha. Aliás, estudos recentes corroboram a influência do respeito pelo nome social das pessoas trans na sintomatologia depressiva, ansiosa e na ideação e comportamento suicida desta população (e.g., Russel et al., 2018). O mesmo se aplica a determinadas condições físicas e psicológicas: por exemplo, utilizar o termo “pessoa com surdez” é considerada uma forma inclusiva de abordar a questão, pois a tónica é colocada na pessoa e não na condição. Contudo, para muitas pessoas desta população, falamos mais do que de uma condição: é uma questão identitária de relevo que lhe é importante reclamar no espaço público enquanto parte de quem são, por isso preferirem que se utilize a designação de “pessoa surda”. Assim, o mais adequado é, sempre que possível, pedir às pessoas e grupos em questão que escolham os termos que consideram mais adequados. Quando tal não é possível, deve colocar-se então a tónica na pessoa e não na sua condição, como supracitado. Estas considerações são parte de uma linguagem que se quer inclusiva com uma comunicação assente no respeito pela diversidade, pela igualdade e pela equidade. A evidência científica corrobora que investir numa comunicação inclusiva que reflita e dê visibilidade à diversidade nas suas múltiplas dimensões, pode apoiar e estimular a mudança de atitudes, perceções e comportamentos, contribuindo para a concretização dos princípios da igualdade e da não-discriminação (Koster, 2020; Pérez & Tavits, 2019).

## 2. Como pode a comunidade académica tornar-se mais inclusiva na linguagem utilizada?

O trabalho desenvolvido no projeto RESET acompanha o ritmo individual e coletivo de cada equipa de investigação que o constitui, e que acaba por pautar-se pelas necessidades mais prementes de cada contexto sociocultural e académico onde se encontra. Assim, os documentos, ferramentas e instrumentos seguidamente apresentados seguem linhas orientadoras de projetos anteriores como o SUPERA (2021) - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia e o Gender-SMARTt (2020) - Gender in Science Management of Agriculture & life sciences, including Research and Teaching, e da discussão alargada entre as equipas do projeto RESET. Contudo, e considerando a utilização do presente documento em universidades portuguesas, este procurou incluir instrumentos específicos ajustados ao público-alvo e à realidade académica e sociocultural portuguesa. Aqui, destaca-se a importância de receber feedback contínuo de todas as pessoas que utilizam este manual ou as ferramentas em si incluídas, para que as mesmas possam ser ajustadas às necessidades emergentes.

Em primeiro lugar, é necessário então reconhecer a importância da utilização da linguagem inclusiva no meio académico. Este, enquanto instituição promotora de conhecimento, formação e relações humanas é um meio privilegiado para implementar ferramentas que assegurem o respeito pela diversidade e a inclusão. Assim, o envolvimento de toda a comunidade em desconstruir estereótipos presentes na linguagem pode fazer toda a

diferença. Para tal, é necessário incluir não só o conteúdo da linguagem escrita, mas também imagens e outras formas de expressão. A este nível, sabemos que muitos dos estereótipos perpetuados na comunicação acontecem de forma não intencional e, até, pouco explícita. Daí a necessidade de promover uma consciência coletiva acerca de vieses na comunicação e apresentar estratégias específicas para a construção de linguagem inclusiva. É este o primeiro objetivo a que este documento se propõe.

### 3. Compreendendo a comunicação inclusiva de género

Considerando o supracitado sobre a importância da utilização de linguagem inclusiva, importa referir que a mesma tem sido, gradualmente, visibilizada por várias instituições de destaque. Por exemplo, em 2008, o Parlamento Europeu adotou várias diretrizes para assegurar a utilização de linguagem neutra e sensível à diversidade de género. Da mesma forma, associações profissionais internacionais, como a American Psychological Association (APA) (2020) têm promovido linhas orientadoras para a utilização de linguagem inclusiva na ciência. A pertinência desta utilização é tão premente, que se contam ferramentas em diferentes áreas para promover a sua utilização, como são exemplo o Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2009) e o Manual de Linguagem Inclusiva do Conselho Económico e Social de Portugal (2021). Já na área empresarial mais voltada para as tecnologias de informação (IT), por exemplo, a Autodesk tem traçado um plano específico para a inclusão de mais mulheres e de pessoas de outras nacionalidades nos seus quadros de trabalho. Esta preocupação partilhada reforça a importância de políticas promotoras da igualdade de género, onde se inclui a comunicação que, enquanto prática social modelada por vários fatores cultural e normativamente estipulados pode, ao mesmo tempo, contribuir para mudanças estruturais necessárias através da utilização de linguagem inclusiva (Cavanaugh, 2020).

Assim, a linguagem, enquanto elemento de comunicação, pode apresentar-se sob formato oral, escrito ou visual. A comunicação nem sempre é intencional e deliberada em relação à sua forma e conteúdo, refletindo muitas vezes estereótipos e vieses sobre os quais as pessoas intervenientes na comunicação nem sempre estão conscientes. Por exemplo, em línguas de origem latina, como o português, a utilização do género masculino como neutro resulta numa hierarquia em que o género feminino é invisibilizado e, por isso, tendencialmente desvalorizado. Para explanar estas questões, serão apresentados de seguida os conceitos de estereótipos, esquemas cognitivos, vieses de género, interseccionalidade e a relação explícita entre género e linguagem.

**Figura 1 - O uso da linguagem e a (des)construção de estereótipos**

<p><b>A enfermeira/ O engenheiro</b></p>	<p>Quando não sabemos o género da pessoa profissional parece haver uma tendência para atribuir a profissões específicas o género masculino ou feminino, mediante determinados estereótipos de género. Por exemplo, profissões de cuidado parecem ser socialmente mais associadas ao género feminino enquanto profissões mais técnicas são atribuídas ao género masculino.</p>
<p><b>A mulher cientista/ O cientista/ A pessoa cientista</b></p>	<p>Enfatizar o género específico de quem assume determinada profissão (e.g., a mulher cientista) pode ser importante quando queremos reforçar o papel positivo do género na situação. Utilizar o género masculino por defeito (e.g., o cientista) invisibiliza todas as outras identidades de género, pelo que deve ser evitado. Por sua vez, utilizar uma referência neutra em termos de género (e.g., a pessoa cientista) apresenta-se como uma solução mais inclusiva ainda que, pela tradição masculina das línguas latinas, nos possa parecer inicialmente estranho a sua pronúncia.</p>
<p><b>Um homem ambicioso/ Uma mulher agressiva</b></p>	<p>Atribuir adjetivos diferentes para uma mesma situação em função do género, reflete os estereótipos enraizados na linguagem e nas atribuições sociais que fazemos. Uma mesma característica que é positivamente enaltecida num homem mas é negativamente conotada numa mulher pode inibir comportamentos futuros por parte de quem foi negativamente avaliado na sua conduta.</p>

A Figura 1 condensa três exemplos que ilustram a facilidade com que podemos reproduzir determinados estereótipos na linguagem utilizada. Para além disso, sublinha possíveis dificuldades na construção de uma linguagem mais inclusiva, até devido às limitações estruturais da língua como a conhecemos. Vale por isso lembrar que, ao longo deste documento, mais sugestões práticas e reflexões serão aprofundadas para que este trabalho seja encarado como um continuum e este guia como um ponto de partida para a promoção de uma comunicação mais inclusiva.

### 3.1. Conceitos fundamentais

#### *Estereótipos*

Os estereótipos são conceitos pré-concebidos, padronizados e sem fundamento científico sobre alguém ou sobre determinado grupo, que enfatizam essas características em detrimento da realidade e individualidade das pessoas visadas (Straub & Niebel, 2021). São por isso, assunções que fazemos sobre outros grupos ou outras pessoas, expandindo-se à leitura que temos sobre nós e sobre os grupos a que pertencemos, apresentando-se como componentes do conhecimento, estruturas e significados que contribuem para a forma como processamos a informação social. Deste modo, os estereótipos referem-se não só ao género, mas a outras características como por exemplo, a idade, orientação sexual, etnia, estatuto socioeconómico ou condição de saúde.



Por vezes, vários estereótipos afetos a estas características cruzam-se e acumulam-se na mesma pessoa ou grupo, resultando em situações de múltipla discriminação. Uma vez que influenciam a nossa leitura social, os estereótipos podem também ser internalizados pelas pessoas alvo dos mesmos. Por exemplo: se uma mulher internalizar o estereótipo de que deve ser alguém mais passivo a manifestar a sua opinião em situações sociais, pode apresentar mais dificuldades em ter comportamentos assertivos. Para ilustrar melhor esta complexidade, abordaremos de seguida alguns exemplos de linguagem que podem reforçar ou, pelo contrário, desconstruir estereótipos associados ao género.

### *Esquemas cognitivos*

Os esquemas cognitivos são estruturas de processamento de informação que contribuem para a forma como organizamos os estímulos e perceções sobre as mais diversas situações, baseando-se nas nossas experiências e aprendizagens anteriores. Assim sendo, os estereótipos de género, abordados no ponto anterior, contribuem para a criação de esquemas cognitivos, influenciando a perceção individual que temos sobre nós e sobre as outras pessoas. Esta perceção pode resultar nas ditas profecias auto-realizadas (Merton, 1979): algo que no início é uma falsa definição da situação que, ao tornar-se uma crença, pode suscitar um novo comportamento que contribui para que a conceção inicial da situação se torne verdadeira. O conceito de profecia auto-realizada está intimamente ligado ao “efeito pigmaleão” (Rosenthal, 1978): a expectativa colocada em determinada pessoa ou situação influencia em larga medida o desempenho e resultado da mesma. Vamos a um exemplo prático sobre o género: se alguém docente se basear no estereótipo de que os homens são mais competentes no desporto do que as mulheres e, numa situação de desempenho, elogiarem os homens com atribuições relativas à sua competência (e.g., “És mesmo bom a jogar!”), e as mulheres com atribuições relativas à aleatoriedade (e.g., “Tiveste sorte neste jogo, correu bem.”) é mais provável que em situações futuras os homens continuem a manter um melhor rendimento por o atribuírem a características internas, e as mulheres apresentem mais ansiedade de desempenho, por acreditarem estar dependentes da sorte, o que pode resultar numa atuação de menor qualidade.

Estas expectativas sociais, mais uma vez, são interseccionais e foi reconhecida a sua influência em vários estudos ao longo do tempo, pontuando o efeito dos estereótipos e esquemas cognitivos no desempenho e autoconceito de pessoas pertencentes a grupos socialmente estigmatizados (Swin & Sanna, 1996).

### *Interseccionalidade*

O conceito de interseccionalidade procura compreender como o cruzamento e articulação de diferentes categorias de pertença social (e.g., género, orientação sexual, etnia, estatuto socioeconómico) estrutura a vida das pessoas e as torna mais vulneráveis a estereótipos, preconceitos e, conseqüentemente, desigualdades. Assim, estas diversas categorias de pertença criam e reproduzem hierarquias de poder socialmente regidificadas que, ao longo

do tempo, impactam decisivamente na criação de representações estereotipadas que vão, também elas, manter estas relações assimétricas. Por outras palavras, e visando a questão do género, a linguagem pode ser uma condição estrutural que deixa todas as pessoas que não se incluem na categoria de género masculino em desvantagem, contudo, nesta reestruturação de poder não se podem excluir outras categorias identitárias. Por exemplo, utilizar o masculino separado por barras do feminino (e.g., aluno/a) pode ser especialmente desafiante para pessoas com dificuldades de leitura, diagnóstico de dislexia, ou até para pessoas cegas que usem softwares de leitura em alta-voz. Assim, considerando a importância de uma linguagem interseccionalmente inclusiva, e tendo em conta as dificuldades estruturais linguísticas na língua portuguesa, uma alternativa viável é, sempre que possível, encontrar expressões ou palavras mais neutras em termos de género (eg., estudantes).

### *Ameaça do estereótipo*

A ameaça do estereótipo é outro mecanismo pelo qual os estereótipos de género podem influenciar as perceções e os comportamentos. A ameaça do estereótipo ocorre quando uma pessoa se preocupa em ter determinados comportamentos que possam, por um lado, associá-la aos estereótipos negativos atribuídos aos membros de seu grupo e, por outro lado, confirmar esses mesmos estereótipos. Esta fonte adicional de stress pode influenciar negativamente o seu desempenho e a sua motivação para demonstrar o seu verdadeiro potencial, com consequências já encontradas em estruturas cerebrais e ao nível, por exemplo, da memória de trabalho (Pennington et al. 2016, Schmader & Johns, 2003). Este efeito de ameaça do estereótipo é evidente em áreas de desempenho académico socialmente conotadas em termos de género. Por exemplo, em Matemática, onde o estereótipo social reforça a superioridade do género masculino, mulheres e outras pessoas que não se identificam como homens podem apresentar um desempenho menor se influenciadas por este fenómeno de ameaça do estereótipo. Deste modo, a linguagem inclusiva tem um papel preponderante na desvinculação das categorias identitárias em relação ao desempenho esperado das pessoas, de modo a não reforçar este mecanismo.

### *O viés de género*

Não pode dissociar-se o conceito de estereótipo e o de viés. Este último, por sua vez, corresponde à interpretação ou representação consciente ou inconsciente de um fenómeno, favorecendo de forma recorrente um ponto de vista ou categoria específica em detrimento de outra (Chandler & Munday, 2020). Alimentado pelo preconceito, o viés pode manifestar-se em comportamentos de discriminação também associados à representatividade. A este nível, o viés de género está associado, por exemplo, ao reduzido número de estudos conduzidos em áreas da saúde mental, como por exemplo, o autismo e o género feminino, o que impactou seriamente o diagnóstico e, conseqüentemente, a qualidade de vida das mulheres e de outras identidades de género sub-representadas nestes estudos (Bargiela et al., 2016). A dificuldade de desconstruir o viés de género está relacionada com o facto do

mesmo ser muitas vezes inconsciente e até invisível, sobretudo para os grupos que são, em determinada medida, beneficiados pelo mesmo. Mais uma vez, a linguagem inclusiva é assim essencial para dar visibilidade às pessoas e grupos negativamente afetados por este viés, de modo a diminuir a desvantagem e assimetrias encontradas.

### *O masculino genérico ou o “masculino por defeito”*

Nas línguas com flexão de género, como é o caso do português, o masculino genérico continua a ser usado de forma generalizada. Este viés é tão real que, em linguagens gráficas como os emojis, até 2016, era apenas apresentado o género masculino. A invisibilidade de outras categorias de género alimenta a utilização do “masculino por defeito”, ou seja, na utilização do género masculino como capaz de representar todas as pessoas, contribuindo para o défice informacional de género. Este, por sua vez, resulta das consequências inerentes ao privilégio masculino, tornando as mulheres, paradoxalmente, num grupo socialmente minoritário (porque têm menos poder social) quando são maioritárias em termos numéricos efetivos. Isto é um exemplo claro do poder da linguagem inclusiva e também das consequências da sua não-utilização.

Tendo em consideração todos estes pontos, é seguidamente apresentado um esquema com o objetivo de auxiliar na utilização de linguagem inclusiva na escrita de qualquer conteúdo.

## 3.2. A relação entre género e linguagem

A maioria das línguas, onde se inclui o português, apresenta uma conotação de género binário. No caso da língua inglesa, por exemplo, há alguma facilidade na utilização de género neutro, adotando-se recentemente a possibilidade da utilização do pronome they/them para o representar na escrita científica (APA, 2020). Contudo, na língua portuguesa, pela sua origem latina, é difícil contornar a estrutura binária de género, exigindo uma maior reestruturação da linguagem a este nível. Tal não significa infringir uma estrutura linguística pré-estabelecida, mas adaptá-la. Neste caminho, várias alternativas foram desenhadas ao longo do tempo. Por exemplo, a utilização de @, x, ou barras, foram estratégias recorrentes nos mais diversos contextos para a promoção da língua portuguesa de uma forma mais inclusiva. Todavia, e como já supracitado, este tipo de mecanismos acarreta dificuldades para pessoas noutras situações de vulnerabilidade, por exemplo, ao nível de perturbações de aprendizagem ou com algum tipo de incapacidade física que possa dificultar a leitura. Como o objetivo do projeto RESET é atender a uma postura interseccional da promoção de igualdade, tais estratégias não devem ser utilizadas como recurso primário. Pode, portanto, optar-se pela utilização da linguagem neutra de género em que, ao invisibilizar a conotação de género, inclui todas as pessoas. Contudo, quando representar o género das pessoas envolvidas for importante para dar relevo a populações discriminadas, deve fazer-se. Na tabela abaixo constam exemplos práticos desta questão.

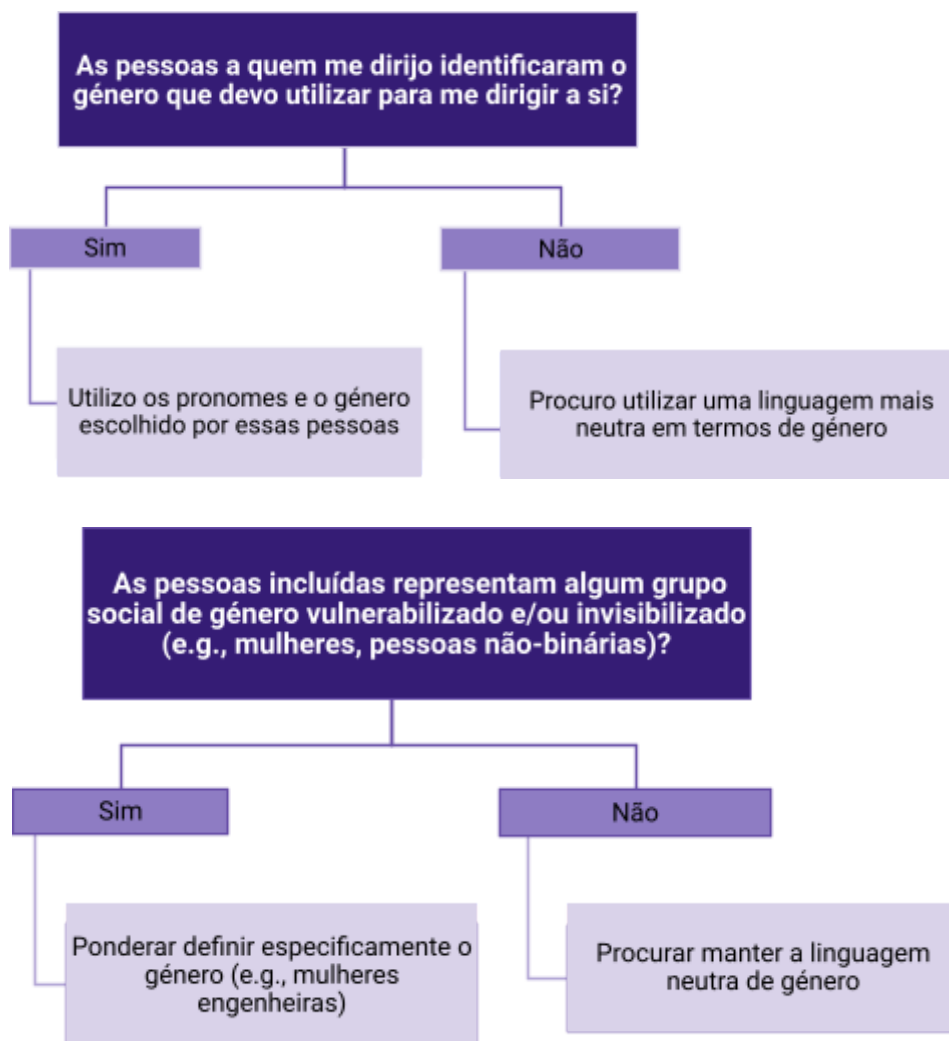
**Tabela 1 - Comparação de usos de linguagem**

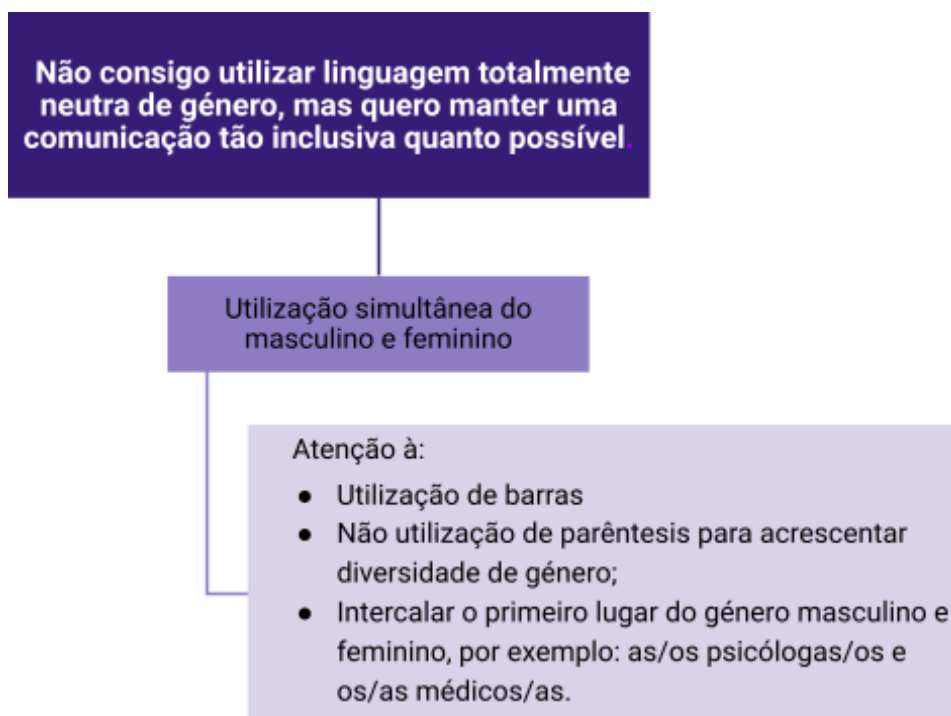
Utilização do “masculino por defeito”	Linguagem Inclusiva	
	Linguagem neutra	Linguagem com conotação de género
Exmo. Sr. Diretor	Exma. Direção	Exma. Diretora/ Exmo. Diretor
Os alunos desta escola.	Estudantes desta escola.	Os alunos desta escola./As alunas desta escola.
As regras aplicam-se a todos.	As regras aplicam-se a <b>todas as pessoas.</b>	As regras aplicam-se a todos e a todas.

Nos exemplos acima podemos observar várias questões até aqui debatidas que, para mais fácil compreensão serão explicitadas nos tópicos abaixo:

- A utilização de linguagem neutra, como observado, não necessita, obrigatoriamente, de violar alguma regra linguística ou incluir caracteres que podem dificultar a compreensão para algum grupo;
- A utilização de linguagem com conotação de género deve ser evitada por razões também já discutidas, contudo, quando alguma situação força a sua utilização devem usar-se barras e não parêntesis para incluir a conotação de outro género. Lembre-se que as barras significam um acréscimo, os parêntesis significam uma adenda que pode ser dispensável em termos de conteúdo;
- Se tivermos a certeza do género da pessoa ou grupo a quem nos dirigimos, podemos utilizar, correspondentemente, o género masculino, feminino ou neutro. Mas como ter esta informação? Algo que facilita o processo é, dentro dos meios possíveis (exemplo, assinatura de e-mail) pedir a todas as pessoas que incluam os pronomes que querem ver utilizados para a si se dirigir. Mais especificamente: se uma pessoa utiliza pronomes femininos para se definir e se chama, por exemplo, Maria Cardoso, pode incluir na sua assinatura de e-mail “Maria Cardoso (ela/dela)”. Assim, todas as pessoas que enderecem e-mail à Maria Cardoso sabem, com exatidão, a conotação de género que podem utilizar na sua linguagem.
- Por último, mas não menos importante, referenciar o género pode ser importante para visibilizar determinada população. Por exemplo, sabemos que em termos de representação feminina em cargos hierárquicos empresariais mais elevados, ainda encontramos uma considerável disparidade. Por isso, numa situação em que estamos a falar de uma mulher num lugar de gestão, referenciar o género feminino pode ser importante para combater este viés de género e, ao mesmo tempo, promover uma visão mais positiva e afirmativa do papel das mulheres neste tipo de cargos.

Figura 2 - Utilizar linguagem inclusiva para me dirigir a pessoas





#### 4. Comunicação visual

Até aqui, discutimos a utilização de linguagem inclusiva sobretudo aplicada à comunicação verbal escrita e falada. Contudo, não podemos deixar de incluir outra área de grande relevância, a comunicação visual. Em termos de nossa compreensão interseccional de igualdade, torna-se importante sublinhar a representação de outras dimensões da diversidade. Isso significa envolver pessoas pertencentes a outras categorias identitárias que, como fomos discutindo até aqui, são muitas vezes invisibilizadas no espaço público. Falamos, por exemplo, de pessoas racializadas pela sua etnia ou estatuto migratório; pessoas idosas; pessoas com deficiência ou pessoas que se auto-identificam como LGBTQ+. O propósito da sua representação visual é fazer justiça à diversidade, visibilizando-a como algo positivo e desejável dentro das nossas instituições e sociedade (Meier, 2018).

A visibilidade é importante mas têm de ser acuteladas situações que possam tornar as posições sociais destas pessoas ainda mais vulneráveis, exatamente através da exposição social das mesmas. Um padrão muito comum é que pessoas de grupos sub-representados só são escolhidas como representantes desse grupo, em fotos, anúncios ou notícias. Por exemplo, pessoas com algum tipo de deficiência geralmente aparecem exclusivamente em artigos ou cenários que destacam a sua condição. Raramente uma pessoa com deficiência visível em imagem gráfica, é apresentada como um exemplo aleatório de uma pessoa comum, numa situação social inócua em interação com o mundo (Gunnarsson, 2019). De facto, pelos vieses existentes, é fácil podermos cair nestas formas estigmatizantes de representar populações vulnerabilizadas, tornando-nos também fontes de discriminação. Assim, na tabela seguinte serão apresentados os desafios da representação visual inclusiva e possíveis soluções para os mesmos.

**Tabela 2 - Desafios da representação visual inclusiva e estratégias correspondentes**

Desafios à representação visual	Estratégias
Tornar visível pode significar exposição social com consequências negativas para as pessoas envolvidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicar de forma detalhada, completa e transparente o objetivo da exposição, a forma como a mesma acontecerá e os meios onde será divulgada.</li> <li>• Disponibilizar, de forma gratuita ou acessível, serviços de apoio psicológico no caso de resultar algum malefício ou dano para a pessoa em consequência da sua exposição social.</li> </ul>
Pela visibilidade obtida e pela rapidez atual na troca e difusão de informação pode haver consequências negativas diretas para as pessoas envolvidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforçar o contexto legal subjacente à proteção de direitos das pessoas envolvidas;</li> <li>• Em caso de ocorrência de uma destas situações, acionar não só meios de apoio psicossocial, mas também recursos de proteção legal e jurídica.</li> </ul>
Ter especial atenção para não alimentar ou reproduzir estereótipos sociais e vieses pré-existentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É importante, antes de qualquer passo, reconhecermo-nos enquanto pessoas e profissionais que receberam educação e formação baseada em estereótipos e vieses que também podem alterar a nossa perceção em relação à realidade.</li> <li>• Para tal, é muito importante incluir as pessoas visadas nos processos de decisão de construção e criação de conteúdo. Um passo importante neste processo é devolver às pessoas envolvidas, depois do produto final, o mesmo para ser aprovado antes de transmitido pelos meios escolhidos.</li> </ul>

Um dos perigos desta visibilização pública é o tokenismo. Este fenómeno passa por uma ilusão de transmitir uma imagem progressista e de inclusão, através de concessões estratégicas e superficiais a pessoas pertencentes a grupos minoritários. Mas o que isto significa na prática? Vejamos como exemplo a questão da diversidade sexual. Imaginemos que, para promover os direitos e a inclusão da população LGBTQ+, se fazia uma campanha com informação visual incluindo, por exemplo, pessoas que se auto-identificam com essa população a utilizar símbolos que a representam (e.g., bandeira arco-íris). Contudo, apesar dessa imagem, nenhuma outra atividade de promoção de direitos foi desenvolvida na instituição para a proteção destas pessoas. Tal ato pode ser considerado uma forma de tokenismo: visibilizamos uma comunidade de forma única e estratégica, mas continuamos a descuidar o seu bem-estar e inclusão social. De alguma forma, há uma instrumentalização da visibilização da identidade destas pessoas. Para procurar ultrapassar esta forma de discriminação, as questões abaixo podem ser essenciais:



- 1) Quem e que características esta ação visibiliza?
- 2) Quem foram as pessoas envolvidas nesta ação?
- 3) Todas as pessoas envolvidas foram avisadas e autorizaram todos os conteúdos abordados e difundidos na ação?
- 4) Que mensagem se pretende transmitir?
- 5) A mensagem que se transmite está, de facto, coadunada com outras práticas institucionais?
- 6) Validámos o conteúdo da ação com pessoas das populações visadas?

## 5. Uma reflexão sobre a comunicação inclusiva – obstáculos e direções futuras

Até aqui, fomos refletindo sobre a abordagem teórica que justifica a necessidade e a importância da utilização de linguagem inclusiva. Contudo, o enquadramento concetual também esclarece um ponto importante: por resultar de um conjunto de construções socioculturais, a promoção da utilização de linguagem inclusiva acarreta, sempre, resistências. Por resistência entende-se uma oposição ou recusa que emerge durante o processo de mudança. Estes obstáculos estão intimamente relacionados com uma noção de segurança ou estabilidade que a manutenção de hábitos enraizados, ainda que discriminatórios, pode trazer. Assim sendo, entre os diferentes obstáculos encontrados, contam-se:

- A não priorização da utilização de linguagem inclusiva, considerando-a um assunto de menor importância;
- Ver as mudanças na comunicação como uma perda de tempo que deveria ser aplicado noutras questões;
- Acreditar ou difundir a ideia que a igualdade de género está garantida e adquirida;
- Associar mudanças necessárias na linguagem a limitações na liberdade de expressão;
- Aversão à utilização de neologismos;
- Acreditar e difundir a ideia de que o masculino por defeito é um tipo de linguagem neutra.

A Estratégia 2 será dedicada a responder a estas resistências de forma construtiva e baseada no princípio de igualdade e não-discriminação. Todavia, é importante levantar desde já algumas necessidades a ter em conta neste processo:

- Toda a mudança implica algum tipo de resistência, por isso é importante permitir uma janela temporal adequada para que a evolução possa existir;
- Os órgãos institucionais têm um papel preponderante nestas mudanças e uma posição privilegiada para garantir a sua implementação;



- Não é possível fazer mudanças que não sejam articuladas entre todos os grupos de pessoas existentes numa organização, logo a intervenção não pode deixar “ninguém de fora”;
- Materiais como o presente documento são motes importantes para a discussão e institucionalização das mudanças necessárias;
- A mudança ocorre ao longo do tempo, não sendo estanque nem absoluta para todas as pessoas e grupos envolvidos, logo, é necessária a implementação de um órgão informado e especializado nas questões da linguagem e igualdade de género, para garantir esta estrutura como política integrada e não como uma ação esporádica, isolada ou sem continuidade ao longo do tempo.

## Conclusão

O guia apresentado e as estratégias em si incluídas pretendem ser um recurso útil e prático que permita melhorar a comunicação na universidade e da mesma para o exterior. Este documento assume-se como um ponto de partida para uma mudança que, apesar de gradual, tem e deve ser efetiva. A comunicação de forma inclusiva é hoje um direito, uma necessidade e até um requisito para o mundo académico, dentro e fora das suas fronteiras.

Enquanto um meio privilegiado de comunicação, formação e influência, é importante que a academia promova a conscientização individual que permita a inovação e mudança estrutural necessária. Assim sendo, este documento apresenta-se como mutável, aberto a sugestões e a todas as atualizações necessárias, recordando que a linguagem é viva e as identidades vão encontrando diferentes formas de visibilidade para a sua representação.

***Este guia foi escrito utilizando linguagem inclusiva.***  
*(Apercebeu-se?)*

## **Estratégia 1**

**Etapas para a promoção da utilização de linguagem inclusiva**

### **Estratégia 1.1**

Questionário institucional sobre as práticas de linguagem inclusiva

### **Estratégia 1.2**

Orientações para entrevistas sobre a utilização de linguagem inclusiva

# **Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva**

## Estratégia 1 - Etapas para a promoção da utilização de linguagem inclusiva

Para implementar um processo institucional de promoção da utilização de linguagem inclusiva é, primeiramente necessário, compreender o estado atual das instituições a esse nível, bem como dispor de ferramentas úteis para a sua aplicação. Esta estratégia pretende explicar as etapas iniciais do processo de implementação, seguidas de um procedimento estruturado com dois instrumentos para a sua concretização.

- a) De que forma a comunicação utilizada na universidade/instituição já reflete estratégias inclusivas de género?
- b) Existem estipuladas e/ou publicadas medidas direcionadas à promoção da diversidade na comunicação?
- c) Existem medidas específicas e validadas internamente para uma comunicação com linguagem inclusiva?
- d) Há algumas recomendações externas (nacionais e internacionais) disponíveis para serem usadas como base da comunicação inclusiva?

Para procurar respostas a estas questões, diferentes métodos podem ser conjugados:

- Questionários
- Entrevistas
- Grupos focais
- Análise de conteúdo (e.g., páginas web, imagens)
- Análise de rácio de género em diversos âmbitos (e.g., concursos, posições hierárquicas)
- Análise de formas utilizadas para a promoção e respeito pela diversidade (e.g., em relação a estudantes deslocados e ou pertencentes a grupos racializados).
- Debates e tertúlias

Para auxiliar a concretização deste tópico encontra-se, no fim do documento, a Estratégia 1.1. que inclui um modelo de questionário institucional sobre as práticas de linguagem inclusiva.

## Etapa 2 - Procura de diálogo

Existem algumas questões de partida que podem nortear esta nossa procura:

- a) De que forma as pessoas na universidade/instituição se preocupam com a implementação de linguagem inclusiva?
- b) De que forma a diversidade é experienciada e vivida dentro da universidade/instituição?

Para facilitar o tipo de diálogo enunciado nesta etapa, seguidamente será disponibilizado um guião de entrevista como a Estratégia 1.2., que pode facilitar o contacto inicial para a identificação de necessidades e desafios que podem ser experienciados pelos diferentes membros das instituições académicas: desde o *staff* administrativo, aos grupos de investigação, de docência e estudantes. Naturalmente, os desafios inerentes a cada um destes grupos serão, sobretudo, específicos à sua posição. Por isso, pode ser importante começar esta auscultação, separadamente por grupo e, num passo seguinte de intervenção, promover o diálogo entre os diferentes grupos de modo a informar, sensibilizar e orientar estratégias de intervenção. O objetivo final não é sinalizar experiências individuais mas, pelo contrário, compreender o efeito de grupo das mesmas. Neste aspeto, as ações devem ser abertas a todas as pessoas dentro destes grupos uma vez que é sempre limitador considerar que alguns indivíduos pelas suas características são capazes de representar toda a diversidade de um grupo, onde se incluem variáveis como a idade, o género, a etnia, a orientação sexual, o estatuto migratório, o nível socioeconómico, o nível educacional, a funcionalidade e a religião.

### Etapa 3 - Passos futuros

Depois da recolha de informação e do desenvolvimento de estratégias é importante compreender como disseminá-las pela academia. Serão apresentados agora cinco passos para que tal possa acontecer.

1. **Divulgar estratégias de utilização de linguagem inclusiva:** é importante que esta divulgação seja feita de forma distinta mediante os diferentes grupos-alvo, diferenciando ações. Por exemplo, a disseminação de informação sobre a utilização de linguagem inclusiva em textos administrativos não deverá incluir estudantes como grupo-alvo. Já no caso de este grupo ser o alvo de uma intervenção, escolher um canal de comunicação específico que possa ser importante, por exemplo, as associações de estudantes.
2. **Fornecer orientação:** O processo de integração e prática de utilização da linguagem inclusiva é, muitas vezes, moroso e desafiante para as instituições. Assim, é importante a designação de pessoas/grupos de contacto que auxiliem esta comunicação inclusiva. Atualmente, a equipa do projeto RESET<sup>1</sup> estabelece-se como um destes pontos de contacto. Contudo, pelo processo contínuo e integrado que a utilização de linguagem inclusiva deve assumir, é importante que no futuro se defina um órgão/gabinete que possa assumir este papel. As suas principais funções neste âmbito deverão incluir a formação, divulgação de propostas e comunicações, preparação de material, apoio a eventos e monitorização da utilização de linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da academia.
3. **Criação de materiais próprios:** O presente guia de ferramentas para a promoção da utilização de linguagem inclusiva é um exemplo de material que pode ser utilizado neste âmbito. Contudo, todos estes instrumentos devem apresentar-se como pontos de partida, ou seja, como o mote para a constante criação e atualização de outros documentos que auxiliem a utilização de linguagem inclusiva. Estes materiais devem ser divulgados pelos diferentes departamentos, órgãos e instituições que possam beneficiar dos mesmos.
4. **Formação integrada.** Como destacamos, a comunicação inclusiva de género abrange diferentes facetas que têm impacto em várias áreas de interação interpessoal nas instituições. Assim, é aconselhável fazer da comunicação inclusiva de género algo transversal à ação institucional. Deste modo, como já supracitado, esta formação pode e deve ser incluída em termos curriculares, mas, também, deve ser disponibilizada sob a forma de workshops, formações e especializações para serviços e outros órgãos.
5. **Criar uma dimensão pública:** Até agora, focamos principalmente no desenvolvimento de práticas linguísticas inclusivas de género dentro das instituições. Contudo, é crucial que estas práticas sejam transmitidas à sociedade, a quem tem lugar de decisão política e às instituições financiadoras da investigação. Assim, todas as práticas até agora elencadas devem ser divulgadas fora da instituição para servirem como exemplo a outras instituições e reforçarem a importância científica e social da utilização de linguagem inclusiva.

<sup>1</sup> O Projeto RESET está a ser implementado na Universidade do Porto entre 2021 e 2024.

## Ligações úteis

### [Conjunto de ferramentas sobre comunicação sensível de género](#)

Este material do EIGE fornece uma visão geral e abrangente sobre como implementar uma linguagem sensível e neutra em termos de género em contextos institucionais, com exemplos práticos em inglês que podem ser adotados para outros idiomas de maneira correspondente. Esta ferramenta ajuda ainda a verificar a sua própria consciência da linguagem inclusiva!

Consulte também o [Glossário sobre Igualdade de Género](#) do EIGE:

### [Coleção: Guidelines de linguagem inclusiva](#)

Esta coleção contém um banco de dados de diretrizes sobre linguagem inclusiva de género em mais de 40 idiomas. Estes dados vêm principalmente de universidades e instituições públicas. A coleção ajuda ainda a encontrar apoio para a implementação da linguagem inclusiva de género em todas as línguas europeias.

### [APA 7<sup>th</sup> Edition: Um manual que se preocupa com a linguagem inclusiva](#)

A 7<sup>a</sup> edição do Manual da American Psychological Association apresenta uma extensiva lista de sugestões para a utilização de linguagem inclusiva de género na escrita científica. Já utilizado habitualmente na academia para regulamentar citações e referências bibliográficas este manual tem muito para oferecer no campo da linguagem inclusiva.

### [Linguagem neutra do ponto de vista de género no Parlamento Europeu](#)

Este manual criado pelo Parlamento Europeu em 2018 procura promover a utilização de uma linguagem neutra do ponto de vista do género na comunicação oral e escrita nas publicações e comunicações parlamentares.

### [Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva](#)

Criado no âmbito do BridGEs - *Alto Minho Companies for Gender Equality* - esta matriz procura auxiliar a análise de qualidade das práticas de comunicação de uma organização, relativamente à adoção de comunicação inclusiva. Esta ferramenta fornece dois resultados: um sobre a utilização (ou não) de linguagem inclusiva, e outro relativo ao teor dos conteúdos comunicados.

### **Mulheres invisíveis: Como os dados configuram um mundo feito para os homens, Caroline Criado Perez, editor: Relógio D'Água, ISBN: 9789897830235**

Mulheres Invisíveis é um livro de Caroline Criado Perez que nos tenta mostrar como o mundo é na generalidade construído por e para homens e ignora sistematicamente as mulheres, que constituem cerca de metade da população. Toda a obra se foca nas questões associadas ao viés de género e às diversas formas como este afeta diariamente a vida das mulheres.

**Estratégia 1.1**  
**Questionário institucional sobre as práticas de linguagem inclusiva**

Esta estratégia é constituída por um questionário com o objetivo de aferir o estado atual da utilização de linguagem inclusiva de género na academia. Assim, este instrumento pode ser usado para obter uma visão geral dos diferentes campos nos quais as práticas de comunicação inclusivas já estão estabelecidas, conseguindo identificar, ao mesmo tempo, onde mais ações são necessárias.

**I. Práticas de comunicação inclusiva de género:**

1. Que tipo de ações identifica na sua universidade/instituição que incluam práticas de linguagem inclusivas de género?

Tipos de ação	
Grupos-alvo	
Breve descrição	
Link ou endereço eletrónico (se existente)	

2. Que tipo de ações identifica na sua universidade/instituição que incluam práticas inclusivas de género nos conteúdos de comunicação visual?

Tipos de ação	
Grupos-alvo	
Breve descrição	
Link ou endereço eletrónico (se existente)	

3. A sua universidade/instituição tem um mecanismo de reclamação/queixa (e.g., por exemplo um endereço de e-mail organizacional) para o caso de existirem queixas/relatos sobre comunicação sexista e não-inclusiva?

<i>Resposta curta</i>	
-----------------------	--

4. Em termos de práticas positivas: Que ações ou procedimentos considera serem exemplos de boas práticas relativamente à linguagem ou conteúdos de comunicação visual inclusivos de género na sua universidade/instituição?

Tipos de ação	
Grupos-alvo	
Breve descrição	
Link ou endereço eletrónico (se existente)	

## II. Práticas de comunicação orientada para a diversidade:

1. De que formas a página web principal da sua universidade/instituição reflete a diversidade nos termos seguintes: (por favor, fazer uma breve descrição)

Género	
Idade	
Etnia	
Orientação sexual	
Deficiência/Incapacidade	
Outros (especifique)	

2. De que formas a publicidade/propaganda da sua universidade/instituição direcionada a estudantes reflete diversidade nos termos seguintes: (por favor, fazer uma breve descrição)

Género	
Idade	
Etnia	
Orientação sexual	
Deficiência/Incapacidade	
Outros (especifique)	

3. De que formas a publicidade/propaganda da sua universidade/instituição enquanto centro de investigação (e.g., que tem como alvo quem faz investigação, políticas e as próprias agências de financiamento de investigação) reflete diversidade nos termos seguintes: (por favor, fazer uma breve descrição)

Género	
Idade	
Etnia	
Orientação sexual	
Deficiência/Incapacidade	
Outros (especifique)	

4. A sua universidade/instituição tem algum mecanismo de reclamação/queixa (e.g., um e-mail organizacional) no caso de alguém querer reportar uma situação de comunicação discriminatória?

<i>Resposta curta</i>	
-----------------------	--

5. Os aspetos previamente mencionados sobre diversidade na universidade têm sido abordados na comunicação de forma conjunta ou separada?

<i>Resposta curta</i>	
-----------------------	--



### III. Linguagem inclusiva de género

1. A sua universidade/instituição possui algumas linhas orientadoras sobre linguagem inclusiva e não-discriminatória?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não sei</i>
------------	------------	----------------

2. Estas linhas orientadoras são regulamentos (ou seja, obrigatórias) ou apenas recomendações?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Não sei</i>
------------	------------	----------------

3. Estas linhas orientadoras estão acessíveis:

<i>Apenas para uso interno</i>	<i>Através de visualização pública (e.g., online)</i>
--------------------------------	---

4. Por favor, descreva brevemente os principais tópicos e medidas que a sua instituição incluiu nas linhas orientadoras sobre a utilização de linguagem inclusiva:

## Estratégia 1.2

### Orientações para entrevistas sobre a utilização de linguagem inclusiva

Esta estratégia inclui um guia para explorar o estado atual da comunicação inclusiva de género nas diferentes instituições académicas. A sua utilização permitirá uma visão geral de opiniões, planos e ideias relacionadas à implementação da linguagem inclusiva de género nas universidades através de entrevistas focadas (Merton et al., 1956; Flick, 2018).

A realização das entrevistas deve ser precedida de uma explicação do objetivo da pesquisa. Quem participa no estudo deve receber informação sobre a proteção de dados e deve dar o seu consentimento livre e informado por escrito para a entrevista, garantindo-se-lhe que os resultados serão anonimizados. Este guia pode ainda ser adaptado para o uso em grupos focais, no sentido de otimizar a recolha de dados em curso.

Para escolher as pessoas-alvo destas entrevistas, é necessário definir os objetivos das mesmas.

#### Entrevista

Antes de se iniciar as questões, a pessoa entrevistada deve receber todas as informações sobre o enquadramento e objetivo da entrevista, e ter todo o espaço e tempo para fazer as perguntas que considere pertinentes. Para além disso, é importante esclarecer que não há respostas certas ou erradas, e que a sua experiência e avaliação individual são interessantes e valiosas. Neste ponto, também deve ser expresso que será mantida a confidencialidade sobre a identidade da pessoa entrevistada, fornecendo todo um formulário de consentimento informado que acautele as questões da proteção geral de dados.

#### Questões a serem utilizadas

*As questões devem ser curtas, focadas, mas abertas.*

*Seguem-se alguns exemplos:*

- 1) Que desafios relacionados com a linguagem inclusiva de género consegue enumerar – se considerar que existem alguns?
- 2) Como acha possível lidar com esses desafios?
- 3) Consegue enumerar algumas medidas na sua universidade/instituição que possam ser tomadas para lidar com esses desafios?
- 4) De que forma o seu departamento lida atualmente com as questões da linguagem inclusiva de género?
- 5) O seu departamento está a trabalhar ou a preparar alguma ação ou iniciativa para reforçar a utilização de linguagem inclusiva de género no futuro? Se sim, que iniciativas?

- 6) Que benefícios e dificuldades consegue identificar relativamente ao desenvolvimento de guias institucionais para a implementação de linguagem inclusiva de género?
- 7) Tem alguma ideia sobre como a sua universidade ou o seu departamento podem promover a utilização de linguagem inclusiva de género, mesmo entre departamentos, com estudantes?
- 8) Tem mais algum comentário ou questão que gostasse de acrescentar sobre este tópico?

### Reflexões

Os resultados da entrevista devem ser registados por escrito, num pequeno protocolo, juntamente com as questões da entrevista. Ao mesmo tempo ou posteriormente, a pessoa que faz a entrevista deve registar as suas impressões ao longo da mesma. As seguintes perguntas autorreflexivas podem ser úteis:

- a) Qual foi a minha impressão geral da conversa?
- b) Tenho alguma ideia ou comentário adicional relacionado ao conteúdo da conversa?

Em suma, esta iniciativa de diálogo resultará na possibilidade de identificar necessidades e desafios. Depois de se recolher informação sobre necessidades e desafios é importante condensar os resultados obtidos e proceder à sua divulgação. Muitas vezes, dentro da comunidade académica há desafios que se mantêm invisíveis para determinados grupos, e que, sem a divulgação adequada, assim o permanecerão.

Para tal, é importante relembrar a importância da linguagem inclusiva como conciliadora e não como segregadora. Por vezes, levantam-se algumas resistências pela utilização de linguagem inclusiva por acreditarem que esta representa uma forma de comunicação limitadora da liberdade de expressão. Importa recordar que estas questões surgem no seio de uma sociedade e academia que ainda é dominada por uma visão normativa do mundo, imbuída numa perspetiva masculina, branca, socioeconomicamente diferenciada, idadista e capacitista. Não é esperado que esta mudança seja rápida, mas quanto mais articulada e consciente for a intervenção, mais efetiva será a sua aplicação. Assim sendo, na Estratégia 3 voltaremos a este tópico, esclarecendo possíveis respostas às resistências encontradas.



## **Estratégia 2**

**Como lidar com as resistências?**

**Guia para a Utilização de  
Linguagem Inclusiva**

## Estratégia 2 - Como lidar com as resistências?

Nesta ferramenta, abordamos cinco argumentos usualmente utilizados para rejeitar a utilização de linguagem inclusiva de género ou pôr em causa a sua legitimidade (Burnett & Pozniak, 2021; Lieb, 2021). Os exemplos seguidamente apresentados são meramente ilustrativos e procuram desconstruir estereótipos associados à linguagem inclusiva de género.

### *“Há problemas mais importantes do que linguagem inclusiva de género!”*

Questões sociais que põem em causa o bem-estar psicossocial de alguém não podem ser hierarquizadas em termos de importância.

A linguagem inclusiva de género é o que promove inclusão, representatividade e acesso a direitos, bens e serviços. Sempre que a linguagem pende para o masculino e para generalizações, anula a existência de mulheres, pessoas não-binárias, e outras especificidades inerentes à existência. Um exemplo muito claro da comunicação em saúde: se o rastreio nacional para a prevenção do cancro do colo do útero for direcionado a “todas as mulheres” está a usar uma linguagem não inclusiva de género e, por isso, a criar várias barreiras no acesso à saúde. Como? Ora, nem todas as mulheres, pelas mais diversas razões, têm útero. Neste caso, poderão ser convocadas desnecessariamente.

Por outro lado, homens trans podem ter útero e, neste caso, não são chamados para o rastreio, colocando em causa a possibilidade de diagnóstico precoce que pode resultar num maior risco de saúde. Deste modo, uma linguagem inclusiva de género deverá contemplar “pessoas com útero” e não “mulheres”. Uma outra ilustração das desigualdades de género perpetuadas pela linguagem, foi o estudo realizado em 2012, pelo Fórum Económico Mundial (The Global Gender Gap Report, 2012) onde se apurou que países em que se falam línguas com flexões de género, como português, se registaram mais desigualdades de género, por exemplo, ao nível salarial. Estes são apenas dois exemplos entre inúmeros que salientam a desvantagem psicossocial alimentada pela linguagem excludente em termos de género. Logo, certamente existirão mais problemas sociais além destas desigualdades, contudo, não têm nem devem ser comparados.

### *“O masculino genérico refere-se a toda a gente!”*

Utilizar, como já falamos, o género masculino por defeito invisibiliza mulheres e outras pessoas dentro do espectro de género. Se, por um lado, estas pessoas não se sentem nem estão, de facto, representadas, por outro lado, a sua existência passa a ser atribuída ao masculino.

Aliás, a própria utilização do feminino genérico em oposição ao masculino é socialmente vista com hostilidade e rejeitada. Várias vezes, ao longo da história, a utilização do masculino por defeito invisibiliza as conquistas femininas. Por exemplo, em 2022, o jogador

de futebol, Cristiano Ronaldo, foi considerado na imprensa como o primeiro atleta de futebol a marcar golos em cinco campeonatos mundiais. Contudo, percebeu-se depois que esta informação era imprecisa: foi o primeiro homem a fazê-lo no futebol, contudo, Marta Vieira da Silva, jogadora de futebol brasileira já tinha quebrado este recorde antes do internacional português.

Ignorar a importância de visibilizar outros géneros que não o masculino, é ignorar toda a história onde as mulheres e outras pessoas que não homens, sempre foram estigmatizadas, ignoradas e subalternizadas em direitos e reconhecimento.

### ***“A linguagem inclusiva de género é uma ideologia!”***

A linguagem é uma expressão da sociedade, dos seus valores e normas. Por isto, a mesma vai sofrendo transformações em função de novas realidades sociais ou do reconhecimento das mesmas.

A importância da linguagem sensível ao género decorre do valor da participação igualitária na sociedade pelas pessoas, independentemente do género com o qual se identificam. Nesse sentido, é a expressão de uma atitude baseada em valores. Assim, a rejeição de uma linguagem inclusiva que permita visibilizar todas as pessoas é que se torna uma ideologia excludente, estigmatizante e discriminatória.

Reconhecer, validar, promover e visibilizar a auto-determinação de género não impõe nada; pelo contrário, forçar as pessoas a anular a sua diversidade em função de um estereótipo de representatividade de género generalizado é que se torna redutor e até violento. Assim, a linguagem continua o seu caminho de se tornar cada vez mais capaz de abarcar e reconhecer a diversidade de existências.

### ***“Do ponto de vista linguístico, a linguagem inclusiva de género não faz sentido!”***

Considerar verdadeira esta afirmação é negar toda a história linguística de qualquer idioma.

A linguagem sofre alterações ao longo do tempo e, como já analisado na parte A deste documento, entre as variadas tentativas de tornar a linguagem mais inclusiva, naturalmente foram-se criando algumas estratégias que nem sempre respeitavam a estrutura linguística e as suas convenções. É exemplo a utilização do x ou @, ou até do e no fim das palavras.

Todas estas configurações tornavam a linguagem excludente para pessoas com, por exemplo, dislexia. Por isso, ao longo deste documento são oferecidas várias estratégias que não colocam em causa as regras linguísticas da língua portuguesa.

Contudo, isto não quer dizer que a contribuição de especialistas da área da linguística não seja importante no processo – pelo contrário – um trabalho multidisciplinar é o que pode garantir uma linguagem inclusiva e estruturalmente correta.

### ***“A maioria das pessoas é contra a linguagem inclusiva de género!”***

A linguagem é o reflexo das necessidades sociais e, como já analisamos, neste caso, é especialmente importante para garantir a igualdade e equidade entre os diferentes grupos sociais. Contudo, ainda prevalece a falta de informação e recursos estruturais e integrados que sensibilizem e promovam a sua utilização, logo, não falamos de haver uma “maioria contra a linguagem inclusiva de género”, mas sim, de uma necessidade urgente de educar para a questão.

### **Ligações úteis**

#### [Manual FESTA sobre resistências à igualdade de género na academia](#)

O manual do projeto FESTA fornece uma visão geral das possíveis causas e indicadores de resistência nas universidades, bem como estratégias para lidar com as mesmas. O manual identifica as principais causas e indicadores de resistência e explora como a resistência e o género estão conectados nos processos de mudança institucional. Contém também uma análise de histórias relacionadas a resistências nas instituições envolvidas no projeto e recomendações sobre como evitar e superar as mesmas.

## **Estratégia 3**

### **Checklist de comunicação visual**

#### **Checklist 1**

Utilização de inclusão de género nas imagens e outro material visual

#### **Checklist 2**

Produção de imagens e conteúdos visuais inclusivos e diversos

# **Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva**



## Estratégia 3 - Checklist de comunicação visual

O objetivo de tornar a diversidade visível é retratar a sociedade e todas as pessoas que dela fazem parte. No caso da universidade, falamos em incluir não só quem já faz parte da comunidade, mas todas as pessoas recém-chegadas. Para tal, é necessário apresentarmos amostras realistas e diversificadas das pessoas que constituem as nossas instituições, garantindo a visibilidade de todas as pessoas que são, tantas vezes, invisibilizadas e desvalorizadas.

A representação visual tem a importante função de tornar visíveis grupos sociais e minorias muitas vezes invisíveis (Gunnarsson, 2019; Meier, 2018), logo, como instituições públicas com o dever de defender a diversidade e a participação social, devemos garantir que todas as nossas práticas são inclusivas e culturalmente competentes.

Esta estratégia procura então ajudar a desenvolver uma comunicação visual voltada para a diversidade. É uma ferramenta em constante construção e adaptação pelo que, será sempre aberta a sugestões e alterações.

## Recomendações

### 1. Representações de género em imagens e outros materiais visuais (e.g., gráfico e vídeos)

- Como falamos do contexto académico, as imagens utilizadas devem estar relacionadas com ações e situações típicas da vida universitária, com as pessoas representadas em ações e não em posições estáticas.
- Deve ser evitado o uso de cores estereotipadas que reforcem situações de estigmatização (e.g., como o rosa para representar o feminino e o azul para representar o masculino).
- A forma como representamos pessoas de diferentes géneros em diferentes posições profissionais também deve merecer atenção: por exemplo, representar homens como docentes e mulheres como pessoal técnico, é uma forma de reforçar estereótipos de género.

### 2. Inclusão de pessoas na produção de imagens e materiais visuais

- Entrar em contacto com pessoas e grupos que, habitualmente, são sub-representados (também visualmente) e procurar compreender quais as formas que consideram mais adequadas para a sua representação.
- Colocar pessoas sub-representadas a fazer esta representação pode ser importante, por exemplo, contratando mulheres fotógrafas ou para serem a voz de vídeos e produções audiovisuais.

- Sempre que se procura representar determinada comunidade estigmatizada num contexto visual, pedir a pessoas desse grupo que avaliem a representação antes de ser publicada e divulgada. Isto é uma forma importante de dar voz a essa população e evitar a estigmatização.

## Ligações úteis

[Guia: Imagens que mudam o mundo](#)

Essas diretrizes demonstram de forma clara e abrangente como a linguagem visual pode incluir aspetos interseccionais da igualdade de género e múltiplas dimensões da diversidade. Ao fazer isso, aumenta a conscientização sobre os pontos cegos, fornecendo impulsos para o desenvolvimento de uma comunicação visual inclusiva que direcione os seus padrões para o diálogo e a participação.

Confira também a exposição correspondente: [“Imagens que mudam o mundo”](#)

## Checklists

As duas checklists seguidamente apresentadas podem ser utilizadas para promover uma postura mais sensível em termos de inclusão de diversidade. Assim, a primeira debruçar-se-á sobre o eixo do género, enquanto que a segunda procurará um foco mais geral de inclusão.

**Checklist 1**  
**Utilização de inclusão de género nas imagens e outro material visual**

Ao observar o conteúdo visual, destaca-se algum tipo de desequilíbrio em termos de género?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Os homens estão representados em atividades, enquanto as mulheres ou pessoas de outros géneros estão apresentadas de forma mais passiva (por exemplo, apenas a sorrir para a foto)?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

No conteúdo estou a reforçar algum estereótipo de género? (Por exemplo, homens como professores e mulheres como assistentes; homens em atividades como engenharia e mulheres em atividades como o cuidado)

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Estou a utilizar uma paleta de cores que reforça estereótipos de género? (Por exemplo, homens associados à cor azul ou mulheres associadas à cor rosa)

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Estou a reforçar algum tipo de estereótipo de género através de referências estereotipadas a formas de expressão de género? (Por exemplo, usar sempre cor-de-rosa como referência à figura feminina).

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Recordando agora o processo de escolha das imagens a utilizar, fê-lo, ainda que inconscientemente, com o foco em alguma característica estereotipada de género? (Por exemplo, escolher propositadamente mulheres para falar sobre a parentalidade).

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

- Se escolheu mais opções “Não” do que “Sim”, a comunicação visual que está a utilizar é, provavelmente, cuidadosa e inclusiva relativamente ao género.
- Se escolheu mais “Sim” do que “Não”, será importante repensar algumas das escolhas realizadas.
- De qualquer modo analise as questões a que respondeu Sim e verifique se poderia fazer outras escolhas.

**Checklist 2**  
Produção de imagens e conteúdos visuais inclusivos e diversos

Incluiu pessoas de diferentes grupos vulnerabilizados no conteúdo? (Por exemplo, pessoas racializadas, pessoas portadoras de deficiência, pessoas idosas)

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

As pessoas de grupos vulnerabilizados foram envolvidas na concetualização, criação e avaliação deste conteúdo?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Foi pedido feedback sobre o conteúdo criado a pessoas dos grupos vulnerabilizados nele incluídos?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Foi integrado o feedback dado por pessoas de grupos vulnerabilizados no conteúdo criado?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

Mulheres, pessoas não-binárias, pessoas de outros grupos invisibilizados/vulnerabilizados participaram na criação do conteúdo como fotógrafas, designers ou narradoras?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

As pessoas pertencentes a grupos vulnerabilizados foram incluídas apenas na representação desse grupo?

<i>Sim</i>	<i>Não</i>
------------	------------

- Se respondeu mais “Sim” do que “Não”, com exceção da última questão, onde o “Não” representa a opção mais inclusiva, então o conteúdo que criou tem grande probabilidade de ser sensível culturalmente.
- No caso de tal não se verificar, é possível, tendo em conta as orientações desta checklist, trabalhar o conteúdo criado.

## **Estratégia 4**

### **Focos de intervenção**

**Textos administrativos**

**Ofertas de emprego**

**Descrição das áreas de estudo**

**Conferências e eventos**

**Escrita académica**

**Salas de aula**

**Guia para a Utilização de  
Linguagem Inclusiva**

## Estratégia 4 - Focos de intervenção

**A comunicação inclusiva na academia deve ser uma preocupação transversal. Assim sendo, serão sublinhados seis alvos prioritários para o desenvolvimento e implementação de estratégias de promoção da utilização da linguagem inclusiva.**

### 1. Textos administrativos

A academia trabalha com informação transmitida para dentro e para fora das suas instituições. Tendo em conta a sua abrangência é necessário garantir que a comunicação estabelecida se pauta pelos princípios da igualdade, inclusão e não-discriminação. Como já vimos, utilizar linguagem no masculino invisibiliza todas as outras pessoas, onde se incluem mulheres e pessoas não-binárias.

Deste modo, textos administrativos, muitas vezes responsáveis por normas e diretrizes, devem assegurar que a linguagem utilizada não é discriminatória e/ou excludente. Para tal, duas medidas são essenciais: (i) garantir informação e formação sobre como utilizar linguagem inclusiva; (ii) estipular, claramente, as consequências para a utilização de linguagem ou comportamentos discriminatórios.

Deste modo, a criação de, por exemplo, observatórios de discriminação e gabinetes responsáveis pela análise, registo, divulgação e enquadramento legal destas situações são importantes .

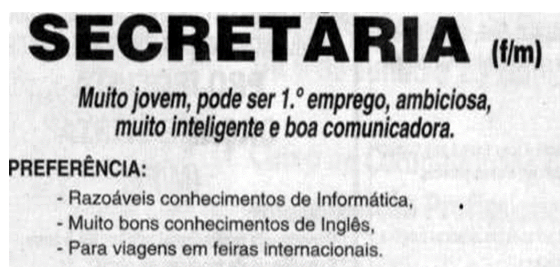
### 2. Ofertas de emprego

A linguagem utilizada nas ofertas de emprego tem em si implícitas características e requisitos para a ocupação do cargo. Dependendo da linguagem utilizada e da estrutura do próprio anúncio, tal pode tornar-se discriminatório e vedar, ainda que inconscientemente, a candidatura de determinados grupos de pessoas aos cargos em questão. Por exemplo, a utilização do género masculino apresenta-se como um dos entraves à candidatura de mulheres a determinados cargos e profissões (Sczesny et al., 2016).

Da mesma forma, as características pessoais esperadas para determinado cargo são muitas vezes imbuídas em atributos de género, que podem influenciar quem se candidata. Por exemplo, quando se salientam características associadas à liderança, capacidade para correr riscos e posturas assertivas, parece haver uma tendência para se acreditar que o cargo é dirigido a homens. Em contraste, quando se focam apenas posturas colaborativas, de trabalho em equipa e de habilidades de comunicação, a propensão é para se ler o cargo como dirigido a mulheres.

Deste modo, para contornar estas atribuições de género é necessária uma abordagem mais diversa nos requisitos apresentados.

**Anúncio baseado em estereótipos de género (exemplo meramente ilustrativo)**



**Como o anúncio poderia ser construído:**



Links úteis: <http://40.69.193.160/pt/acite/anuncios.html>

### 3. Descrição das áreas de estudo

A escolha de programas e cursos académicos depende de diversos fatores, aos quais os estereótipos e atribuições de género não são alheios. Estes influenciam as pessoas em todas as suas escolhas durante o seu ciclo de vida. Desde os brinquedos utilizados na infância até aos estereótipos transmitidos no contexto escolar e social sobre o desempenho em determinadas disciplinas (e.g., Dinella & Weisgram, 2018; King et al., 2021).

Todos estes fatores têm repercussões nas associações entre, por exemplo, áreas técnicas como as tecnologias de informação e o género masculino, e as áreas de cuidado como a enfermagem ou as ciências sociais e o género feminino. De facto, a discrepância entre géneros nas candidaturas e admissão a determinadas áreas de ensino são o reflexo dos estereótipos mencionados, justificando a necessidade de se criarem estratégias que diminuam essas assimetrias.

Assim sendo, é importante que pessoas de todos os géneros sejam consideradas como público-alvo de cada curso de ensino, eliminando a utilização do género masculino como genérico e o reforço de determinadas características socialmente associadas a papéis de género. Logo, uma linguagem culturalmente sensível, inclusiva em termos de género e que privilegie características pessoais diversas deve ser priorizada nestes anúncios.

### 4. Conferências e eventos

Conferências e outros eventos científicos são essenciais na comunicação científica e na transferência de conhecimento para a sociedade. Práticas orientadas para a diversidade, incluindo a diversidade de género, são essenciais em diferentes níveis:

- **A participação em eventos deve ser assegurada para todas as pessoas, independentemente das suas condições.** Assim, várias questões devem ser tidas em linha de conta, por exemplo:
  - a) A circulação de pessoas com mobilidade reduzida deve estar assegurada;

- b) Transmissões com volume adequado, com material escrito e de fácil leitura para permitir que todas as pessoas acompanhem os conteúdos;
  - c) Praticar princípios de equidade, por exemplo, permitindo que pessoas surdas ou com mobilidade reduzida possam escolher os lugares que lhe permitem melhor acesso à informação;
  - d) Garantir a existência de casas de banho inclusivas de género no edifício onde decorre o evento.
  - e) Associar aos objetos identificadores de nome os pronomes com que cada pessoa se identifica.
  - f) Compreender até que ponto a instituição e a organização conseguem assegurar ou sugerir serviços de cuidado das crianças ao cuidado das pessoas participantes.
- **A escolha das pessoas que integram os painéis de comunicação deve ter em linha de conta a representatividade de género:** Equilibrar a escolha em termos de género é crucial para reduzir o viés de representatividade de género e garantir oportunidades mais igualitárias dentro da academia. Para além disso, as áreas geográficas também devem ser tidas em linha de conta: deve procurar-se a representatividade de profissionais oriundas de diferentes contextos socioculturais, contrariando o viés ocidental existente. Também a questão idadista deve ser considerada procurando que tanto pessoas mais velhas e/ou com mais anos de carreira, quanto pessoas mais jovens e em fases mais iniciais possam ter representação em eventos científicos. Estes princípios também se aplicam na escolha de pessoas para fazer a moderação nestes eventos.
  - **Sensibilidade na escolha de horários:** Preferencialmente, os eventos científicos devem ser agendados em horários que facilitem a conciliação trabalho-família. Para além disso, de modo a ultrapassar o viés de género, previamente discutido, em algumas áreas de ensino e formação, deve procurar-se que, nesses casos, a participação de pessoas de géneros sub-representados aconteça em horários de grande afluência de participação no evento. Por exemplo, num evento na área de Engenharia, uma mulher no lugar de *keynote* deve ser colocada num momento em que se espera maior participação na conferência, tentando contrariar o viés masculino de género nesta área científica.

## 5. Escrita académica

Uma sugestão pertinente neste âmbito é, por exemplo, em revistas científicas colocar no corpo textual os nomes das autoras por extenso, de modo a visibilizar o género das mesmas. De facto, as preocupações sobre a utilização de linguagem inclusiva na escrita científica têm estado na ordem de várias entidades internacionais como, a título de exemplo, a *American Psychological Association (7th Edition)* demonstrou no conteúdo e organização da última edição do seu guia de escrita científica. Neste, há uma clara preocupação para a



inclusão de género neutro, que represente, além de homens e mulheres, pessoas não-binárias e outras que se auto-identificam dentro do espectro de género. Tal, implica cuidados específicos na utilização de pronomes, na identificação de género e na eliminação do masculino por defeito.

Em estudos realizados, é importante incluir sempre categorias de auto-identificação de género além das binárias (masculino/feminino), colocando ainda uma opção em aberto que permita abarcar toda a diversidade existente a este nível. Todos estes cuidados a utilizar na linguagem devem ser ensinados desde a formação superior de estudantes, reforçando a sua pertinência e tornando a linguagem inclusiva como uma estratégia de inclusão e respeito pela diversidade integrada, e não apenas como uma sugestão de comunicação.

Para garantir a sua efetividade, documentos oficiais e institucionais devem ser cuidadosamente redigidos em termos de linguagem inclusiva, para que possam ser o exemplo para a restante comunicação existente dentro da academia.

## 6. Salas de aula

Não é possível construir uma academia inclusiva sem envolver o maior número de pessoas que a constitui, onde se incluem todas as pessoas estudantes. Aqui, as salas de aula devem apresentar-se como ambientes seguros, onde existam regras claras de respeito mútuo entre todas as pessoas que aí se encontram.

O primeiro passo é a consciência da diversidade de pessoas e da heterogeneidade das suas características e, por isso mesmo, medidas como as que sugerimos no ponto relativo a conferências e eventos devem ser integradas. Para além disso, o reconhecimento da auto-identificação de género é fulcral, até porque, muitas vezes, a classe docente acaba por guiar-se por tabelas de composição das turmas que apenas incluem o nome civil das pessoas que a constituem.

Assim, incentivar que cada discente inclua os pronomes com os quais se identifica na sua apresentação oral e escrita, bem como, as próprias pessoas docentes darem esse exemplo, é um passo importante para uma academia mais inclusiva.

Para que tal seja possível, a formação organizada para docentes é essencial para que se garanta a informação cientificamente atualizada sobre as práticas pedagógicas mais inclusivas a serem adotadas.



O Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva da Universidade do Porto, foi elaborado no âmbito do projeto  
RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no **101006560**.

