

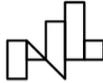
GENDER@UC EEAGRANTS



# Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação



Financiado por:

Iceland   
Liechtenstein  
Norway grants

Operador do programa:



Promotor:



Parceiros:



UNIVERSITY OF ICELAND

# Conteúdos

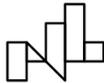
Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação. Ficha técnica.	4
Comunicação Inclusiva: Porquê?	5
Comunicação Inclusiva: O quê?	7
Comunicação Inclusiva: Princípios	9
Comunicação não- inclusiva ou discriminatória: Exemplos	10
Comunicação não- inclusiva: O falso neutro	11
Comunicação Inclusiva: Resistências	12
Comunicação Inclusiva: Quando? Onde?	13
Comunicação Inclusiva: Como?	14
1. Linguagem inclusiva na oralidade	25
2. Comunicação inclusiva visual	26
3. Comunicação inclusiva digital	30
4. Comunicação inclusiva nos media	35
5. Comunicação inclusiva nos eventos	39
Checklist:	47
Recursos:	50
Referências Bibliográficas	52

# Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação

O projeto GendER@UC EEA Grants foi financiado pelo Programa de Conciliação e Igualdade de Género do Fundo de Relações Bilaterais EEA Grants, sob a designação OC2-B12

Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação © 2023 by Mónica Lopes, Pâmela Mossmann de Aguiar e Cláudia Cavadas para o projeto GendER@UC EEA Grants is licensed under [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Financiado por:

**Iceland**   
**Liechtenstein**  
**Norway grants**

Operador do programa:



Promotor:



Parceiros:



UNIVERSITY OF ICELAND

# Manual de Comunicação Inclusiva na Investigação

## Ficha técnica

Esta publicação foi preparada no âmbito do projeto **GendER@UC EEA Grants**, promovido pela **Universidade de Coimbra** através do seu **Instituto de Investigação Interdisciplinar**. Constitui parte integrante do Plano de Trabalhos do projeto. O trabalho publicado representa um esforço conjunto da equipa do projeto **GendER@UC EEA Grants**.

### Autoria:

**Elaboração:** Mónica do Adro Lopes e Pâmela Aguiar

**Supervisão e Revisão Científica:** Mónica do Adro Lopes

**Participação:** Entidade Promotora do projeto - Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra (iiiUC)

**Coordenação:** Cláudia Cavadas

Publicado em: outubro de 2023

**Design e ilustrações:** Cirenia Arias Baldrich (@CireniaSketches)

### Sugestão de referência:

GendER@UC EEA Grants (2023) 'Manual para Comunicação Inclusiva na Investigação', Outubro, disponível em <https://doi.org/10.48552/5xwp-p874>.

## EEA Grants

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia.

Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

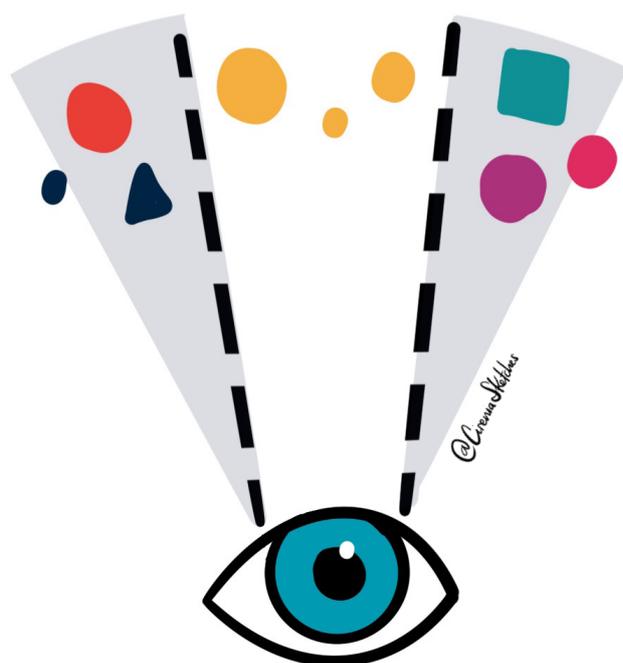
Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários. Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.

# Comunicação Inclusiva: Porquê?

A comunicação oral, escrita e visual define as fronteiras do pensamento e do comportamento. É a linguagem que nos permite configurar o mundo, organizar, interpretar e desafiar o sentido da realidade. Falar é também valorizar (CES, 2021).

A **linguagem inclusiva**, além de representar uma realidade que já existe, contribui para abrir cenários possíveis que não se limitam a uma visão estereotipada do mundo em que vivemos.

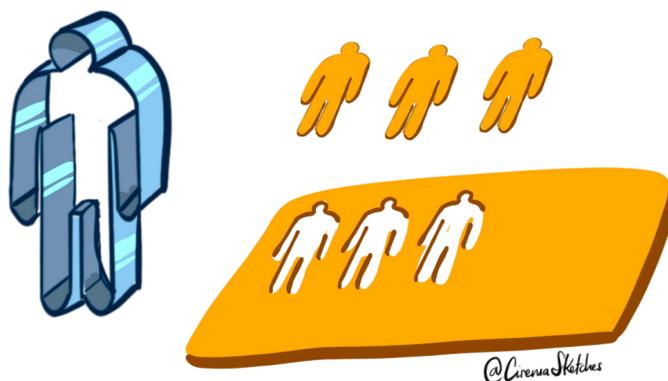
A aposta na **comunicação inclusiva** pode influenciar atitudes, perceções e conduzir a mudanças que se materializem numa vivência mais igualitária e respeitadora da diversidade (Nogueira & Magalhães, 2013).



## Comunicação Inclusiva: Porquê?

O uso do masculino genérico ou o masculino por defeito constitui um importante mecanismo de reforço de um modelo em que o homem se torna a medida do humano, a norma ou o ponto de referência (Abranches, 2009), refletindo e promovendo a invisibilidade de mulheres e de outras categorias de género.

A utilização de uma linguagem inclusiva não é uma questão de moda ou de politicamente correto (Serrão *et al.*, 2020, p. 11), mas:



- dar **visibilidade à diversidade** que todas e todos comportamos é fundamental para criar visões da sociedade menos estereotipadas e estandardizadas.

- uma forma de abrir perspetivas e construir imaginários mais complexos e diversos, assumindo na nossa vida quotidiana a **diversidade** como algo normativo.

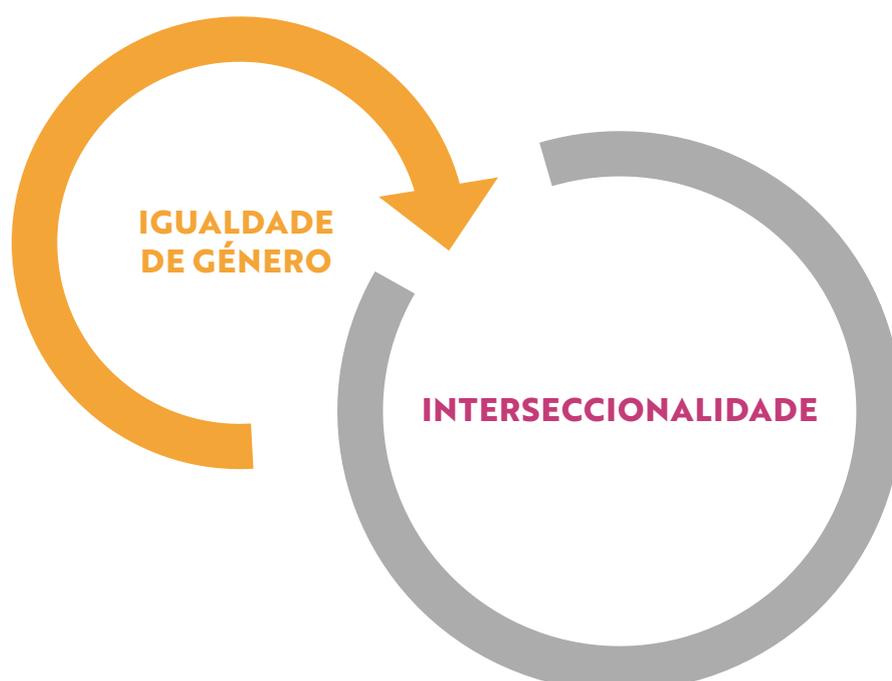
# Comunicação Inclusiva: O quê?

É uma comunicação eficaz - respeitosa, precisa, inclusiva e acessível a todas as pessoas - permitindo a todos/as contribuir com perspectivas diversas.

Reflete diversidade e a pluralidade existentes na sociedade.

“ Evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas ”

(Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, 2018, p.7)



# Comunicação Inclusiva: O quê?

## COMUNICAÇÃO

ESCRITA

ORAL

GRÁFICA

SIMBÓLICA



## POTENCIAL TRANSFORMADOR!

Ajudar a identificar **necessidades** específicas de diferentes grupos de pessoas, considerando interseções de sexo, género, etnia/raça, classe e outros fatores

Contribuir para a **inclusão** de todas as pessoas que, por qualquer circunstância específica, devam ser mencionadas em documentos institucionais

Contribuir para o **entendimento** das formas como a linguagem molda os comportamentos

**Desconstruir** estereótipos de género e outros

Contribuir para uma sociedade mais **igual** e mais **justa**

# Comunicação Inclusiva: Princípios

- Respeito pela dignidade das pessoas
- Igualdade
- Não discriminação
- Respeito pela diversidade
- Reconhecimento e desafio de estereótipos
- Integração: evitar omissões e invisibilidades
- Evitar trivializações e subordinações
- Evitar o falso neutro
- Acessibilidade
- Inclusão



# Comunicação não- inclusiva ou discriminatória: Exemplos

- **Estereótipos:**
  - Atribuir um género/estatuto migratório/nacionalidade/etnia quando este não se conhece ou é irrelevante
  - Adicionar informações irrelevantes sobre género, nacionalidade, estatuto migratório... na descrição de uma pessoa
  - Usar estereótipos para descrever objetos ou eventos.
- **Omissões e invisibilidades:**  
masculino como norma genérica
- **Subordinação e trivialização:**  
mulher como inferior



# Comunicação não- inclusiva: O falso neutro

## MASCULINO GENÉRICO OU FALSO NEUTRO

VS

## FORMAS NÃO DISCRIMINATÓRIAS

- Respeitam o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade.
- Implicam o reconhecimento de que nenhum dos dois géneros tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania.

(Abranches, 2009, pp. 12- 13).

EVITAR O USO  
DO MASCULINO  
UNIVERSAL !

# Comunicação Inclusiva: Resistências

## TRÊS GRANDES TIPOS DE RESISTÊNCIAS<sup>1</sup>

- imagem imobilista da língua e dos padrões de comunicação
- falta de consciência do impacto que a comunicação tem na nossa mundovisão
- resistência de pessoas que, tendo consciência das implicações que estas alterações na comunicação representam, as rejeitam.



<sup>1</sup>Serrão et al., 2020, p. 9 -10

# Comunicação Inclusiva: Quando? Onde?



1. Linguagem escrita e oral



2. Comunicação visual  
(imagens e outros materiais visuais)



3. Comunicação digital

Intranet  
Website  
Redes sociais



4. Relações com os meios de comunicação  
(notícias UC, press releases, newsletters/revistas)



5. Eventos e outras iniciativas de disseminação e comunicação científica.



# Comunicação Inclusiva: Como?

## 2 DIMENSÕES:

**A. REPRESENTATIVIDADE:**  
Quem é representado/a?



**B. ACESSIBILIDADE:**  
A quem chega?

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

Dois tipos de RECURSOS (Abranches, 2009):

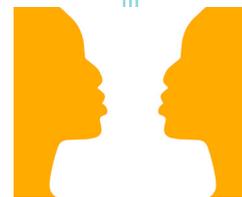
#### A especificação do sexo/género

- Utilização de formas duplas (e.g., mãe/pai)
- Uso de barras

#### A neutralização ou abstração da referência ao sexo/género

### Dois princípios básicos:

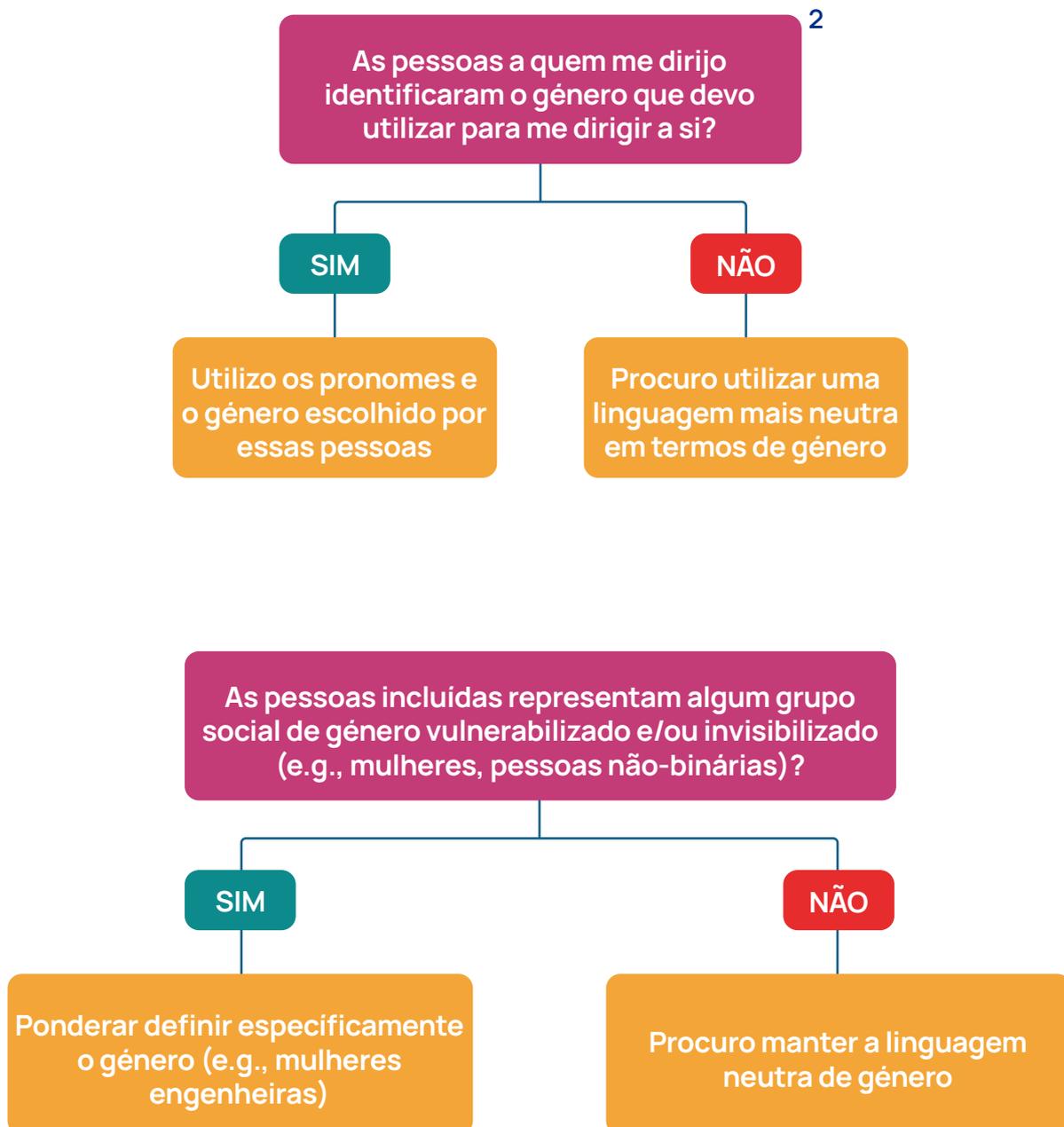
- Visibilidade
- Simetria das representações de género



# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO



<sup>2</sup>Leal *et al.*, 2023, p. 12

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

2

Não consigo utilizar totalmente neutra de género, mas quero manter uma comunicação tão inclusiva quanto possível

Utilização simultânea do masculino e feminino



#### ATENÇÃO A:

- Usar barras em vez de parênteses, para acrescentar diversidade de género
- Intercalar o primeiro lugar do género masculino e feminino. Por exemplo: as/os psicólogas/os, os/as médicos/as

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

#### 1. Especificação do sexo/género<sup>3</sup>

Utilizar	Em vez de
As jovens e os jovens; as/os jovens	Os jovens
O idoso ou a idosa; o/a idoso/a	O idoso
O pai e a mãe	Os pais
As reformadas e os reformados	Os reformados
As candidatas e os candidatos	Os candidatos

#### 2. Neutralização ou abstração da referência ao sexo/género<sup>3</sup>

Substituição de nomes por pronomes invariáveis	
Recurso de substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis	
Utilizar	Em vez de
Quem requerer deve....	O requerente deve

<sup>3</sup> Serrão *et al.*, 2020, p. 18-19

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

## 2. Neutralização ou abstração da referência ao sexo/género<sup>4</sup>

Substituição por genéricos verdadeiros	
Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns	
Utilizar	Em vez de
Pessoal de limpeza	empregadas de limpeza
Pessoal não docente	funcionários <i>lato sensu</i>
Opção por coletivos ou nomes representando Instituições/Organizações/Órgãos	
Utilizar	Em vez de
A Presidência	Exmo. Senhor Presidente
A Direção	O Diretor
Opção pela eliminação do artigo, quando possível. Sempre que for sintaticamente impossível eliminar o artigo, recorrer às barras para separar as duas formas do artigo	
Utilizar	Em vez de
Estudante	O estudante
Docente	O docente

<sup>4</sup>Serrão *et al.*, 2020, p. 17

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### LINGUAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO

## 2. Neutralização ou abstração da referência ao sexo/género<sup>5</sup>

Utilizar	Em vez de
Pessoa que se candidata; pessoa candidata	Candidato
Pessoal médico; pessoal de enfermagem: profissionais de saúde: profissionais de enfermagem	Médicos, enfermeiros, etc
Docentes; o corpo docente	Professores
O eleitorado	Eleitores
A candidatura deve ser formalizada...	O candidato deve formular a candidatura...
A petição subscrita por...	Os subscritores da petição
Local de nascimento	Nascido/a em ....
Filiação	Filho/a de

<sup>5</sup> Serrão *et al.*, 2020, p. 19

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

LINGUAGEM SENSÍVEL ÀS QUESTÕES ÉTNICAS,  
CULTURAIS E OUTRAS CONDIÇÕES PARTICULARES <sup>6</sup>

Utilizar	Em vez de
As pessoas migrantes; a comunidade migrante	Os imigrantes
A juventude; a população jovem; as pessoas jovens	Os jovens
A população idosa; as pessoas séniores; os séniores	Os idosos
Pessoas ciganas; comunidade(s) cigana(s)	Ciganos, a raça cigana
Pessoas em situação de sem abrigo	Sem-abrigo

- A tónica deve ser colocada na **pessoa** e não numa das suas características

(Soares, 2017, p.3).

<sup>6</sup> Serrão *et al.*, 2020, p. 21

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

**LINGUAGEM SENSÍVEL ÀS QUESTÕES ÉTNICAS, CULTURAIS E OUTRAS CONDIÇÕES PARTICULARES <sup>7</sup>**

Utilizar	Em vez de
Autoria. O/a autor/a	O autor
A legislação estabelece	O legislador estabelece
A Organização	O Organizador
Classe empresarial. O/a empresário/a	O(s) Empresário(s)

Devem evitar-se		Proposta	Reflexão
Expressões racistas e coloniais	Pessoa imigrante	Pessoa migrante	Os processos migratórios começam e terminam, não sendo condições definitivas
	Raça cigana	Etnia cigana / povo cigano / comunidade cigana	Todas as pessoas pertencem à mesma subespécie de homínidas, mas têm identidades e culturas diferentes. As raças não existem, o racismo sim
Expressões excludentes	Os pais, as mães	Famílias	Existem múltiplas configurações familiares (nuclear, divorciada, alargada, monoparental...)
Expressões androcêntricas	Alunos	Estudantes	Deve utilizar-se substantivos genéricos, coletivos ou abstratos
	Professores	Pessoal docente / docentes	

<sup>7</sup>Serrão *et al.*, 2020, p 20-21

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA REFERENTE A PESSOAS COM DIVERSIDADE FUNCIONAL E/OU NEURODIVERSIDADE

- Colocar a tónica na pessoa (e.g., “pessoa com diversidade funcional”).
- Salientar a singularidade e as capacidades de cada pessoa, em vez de a definir por um problema de saúde.
- Utilizar a expressão língua gestual portuguesa e não “linguagem gestual”.
- Evitar expressões como “sofre de” e palavras que remetam para a ideia de vítima.
- Evitar termos que definam a deficiência como uma limitação.
- Evitar designações coletivas como “os cegos” ou “surdos-mudos”.
- Evitar a utilização de diminutivos.



# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE: Quem é representado/a?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA REFERENTE A PESSOAS COM DIVERSIDADE FUNCIONAL E/OU NEURODIVERSIDADE<sup>8</sup>

Utilizar	Em vez de
Pessoas com deficiência	Deficientes
Pessoas com mobilidade reduzida	Deficientes motores
Pessoa que se desloca em cadeira de rodas	Pessoa presa a uma cadeira de rodas
Pessoa com necessidades adicionais de suporte	Pessoa com necessidades especiais
Pessoa com deficiência visual	Cego
Pessoa surda	Surdo
Pessoa com surdo-cegueira	Surdo-cego
Pessoa com demência	Demente
Pessoa com Síndrome de Down Pessoa com Trissomia 21	Mongol, mongolóide
Pessoa com doença mental	Doente mental



<sup>8</sup>Serrão *et al.*, 2020, p. 24

# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 1. Linguagem inclusiva na oralidade

BOAS PRÁTICAS:

- Perguntar à pessoa como deseja ser tratada
- Locução em vídeos institucionais equilibrada em relação ao género
- Representação em programas de rádio ou podcasts equilibrada em relação ao género
- Não utilização de diminutivos ou alcunhas para pessoas estrangeiras ou com nomes difíceis de pronunciar
- Aceitação e celebração de diferentes sotaques
- Falar no volume e tom utilizados regularmente, articulando de forma clara
- Adaptação do discurso ao contexto
- Linguagem corporal e expressões faciais



# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 2. Comunicação inclusiva visual

Refere-se à criação e utilização de logótipos, fotografias, imagens, ícones, outros gráficos e vídeos em atividades de comunicação



Imagem de Kin Mun Lee. [CC BY-NC-ND 2.0 DEED](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed)

- Os recursos visuais podem contribuir para reforçar a mensagem de uma organização académica acolhedora e inclusiva, contribuindo para superar os estereótipos de género e reforçar a visibilidade das categorias menos representadas.
- As imagens podem “esconder” pessoas ao negligenciarem a exibição de alguns grupos ou ao retratá-los apenas como uma exceção aos padrões “normais” (o chamado “tokenismo”).
- Representar visualmente a diversidade de género, e também outras diversidades, pode contribuir para realçar a identidade de uma comunidade académica inclusiva e aberta

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 2. Comunicação inclusiva visual

### BOAS PRÁTICAS:

- Utilização equilibrada de imagens de homens e mulheres;
- Utilização de imagens que mostrem diversidade de pessoas (género, estatura, idade, etnia, formas físicas);
- Aparecimento de diferentes configurações familiares e relações afetivas.
- Não utilização de imagens que veiculem estereótipos de género (e.g., mulheres em posições técnicas e homens em posições académicas; mulheres em funções ligadas ao cuidado e homens em áreas tecnológicas) a fim de evitar o reforço e perpetuação de desequilíbrios de género;
- Pessoa com deficiência tratada como qualquer outra pessoa e não de forma caricaturada, paternalista ou infantilizada;
- Comunicação acessível, clara e de fácil perceção;
- Garantir acesso a tradução e interpretação de materiais e recursos em língua gestual portuguesa, materiais em braille, e a outros tipos de materiais como ícones e imagens.

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 2. Comunicação inclusiva visual

Evitar o uso de cores estereotipadas (e.g., rosa para representar o feminino e o azul para representar o masculino; uso de tons pastéis associados ao feminino).

Usar cores diferentes (como verde, amarelo ou laranja) pode ser uma boa alternativa.

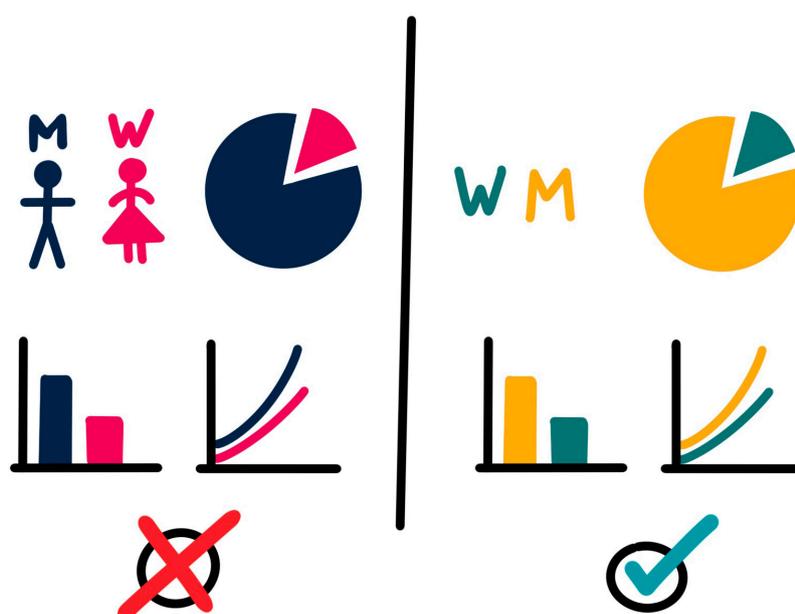


Imagem adaptada de SUPERA (2020) *Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia*. (CC BY-SA 4.0).

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 2. Comunicação inclusiva visual<sup>9</sup>

Um dos desafios da comunicação inclusiva visual é a estigmatização de representar populações vulnerabilizadas, tornando-nos também fontes de discriminação (tokenismo). Por exemplo, convidar pessoas de grupos sub-representados (como pessoas racializadas, portadoras de deficiência, da comunidade LGBTQIA+) apenas para participarem de fotos, anúncios ou notícias, sem que seja promovida qualquer outra ação de proteção, bem-estar e inclusão social dessas pessoas na instituição.

A tabela seguinte apresenta os desafios da representação visual inclusiva e possíveis soluções para os mesmos:

Desafios à representação visual	Estratégias
Tornar visível pode significar exposição social com consequências negativas para as pessoas envolvidas.	Explicar de forma detalhada, completa e transparente o objetivo da exposição, a forma como a mesma acontecerá e os meios onde será divulgada.  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.
Pela visibilidade obtida e pela rapidez atual na troca e difusão de informação pode haver consequências negativas diretas para as pessoas envolvidas.	Reforçar o contexto legal subjacente à proteção de direitos das pessoas envolvidas;  Em caso de ocorrência de uma destas situações, acionar não só meios de apoio psicossocial, mas também recursos de proteção legal e jurídica.
Ter especial atenção para não alimentar ou reproduzir estereótipos sociais e vieses pré-existentes.	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 percepção em relação à realidade.  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.

<sup>9</sup>Leal *et al.*, 2023, p. 14

# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

### 3. Comunicação inclusiva digital <sup>10</sup>

A comunicação digital refere-se aos canais online, como o website oficial da Unidade de Investigação, a intranet, os quadros digitais, as redes sociais e aplicações institucionais (apps) geridas diretamente pelas instituições académicas e de Investigação.

A comunicação institucional deve garantir que cada indivíduo/membro se sinta **representado** e bem-vindo. Canais digitais são essenciais para esse acolhimento.

As recomendações relativas à **linguagem** e os **recursos visuais** devem ser aplicadas a todos os ambientes digitais, desde aos sites Web aos canais das redes sociais.



<sup>10</sup> Serrão et al., 2020

# Comunicação Inclusiva: Como?

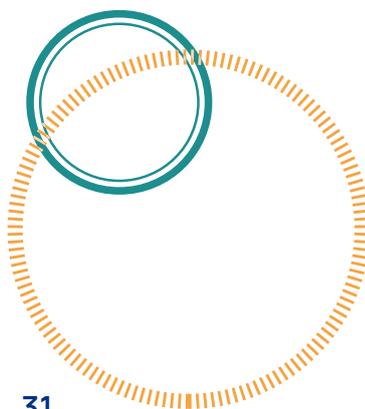
## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

### 3. Comunicação inclusiva digital<sup>11</sup>

#### BOAS PRÁTICAS:

- Reservar uma página Web com informações acessíveis, claras, completas e atualizadas sobre as iniciativas da instituição em matéria de igualdade e não discriminação, tais como as políticas institucionais de apoio à família ou política de gestão de situações de assédio.
- Preparar antecipadamente galerias de imagens e grafismos inclusivos, a ser disponibilizadas a todas as pessoas responsáveis por tarefas de comunicação.
- Adotar uma política de redes sociais que declare explicitamente que o comportamento de comunicação sexista, racista e não respeitosa com a diversidade não é aceitável e deve ser removido das linhas de tempo oficiais das redes sociais.
- Para além da atenção específica a uma linguagem inclusiva, gestores/as das redes sociais devem selecionar imagens e recursos visuais inclusivos, de modo a dar visibilidade a pessoas de diferentes géneros, idades, etnias e funções académicas.



<sup>11</sup> SUPERA, 2020, p. 65-67

# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 3. Comunicação inclusiva digital

Os papéis e gestos das pessoas representadas nos sites institucionais devem comunicar igualdade.

As pessoas devem ser representadas em ações associadas à atividade institucional/científica e não em posições estáticas.

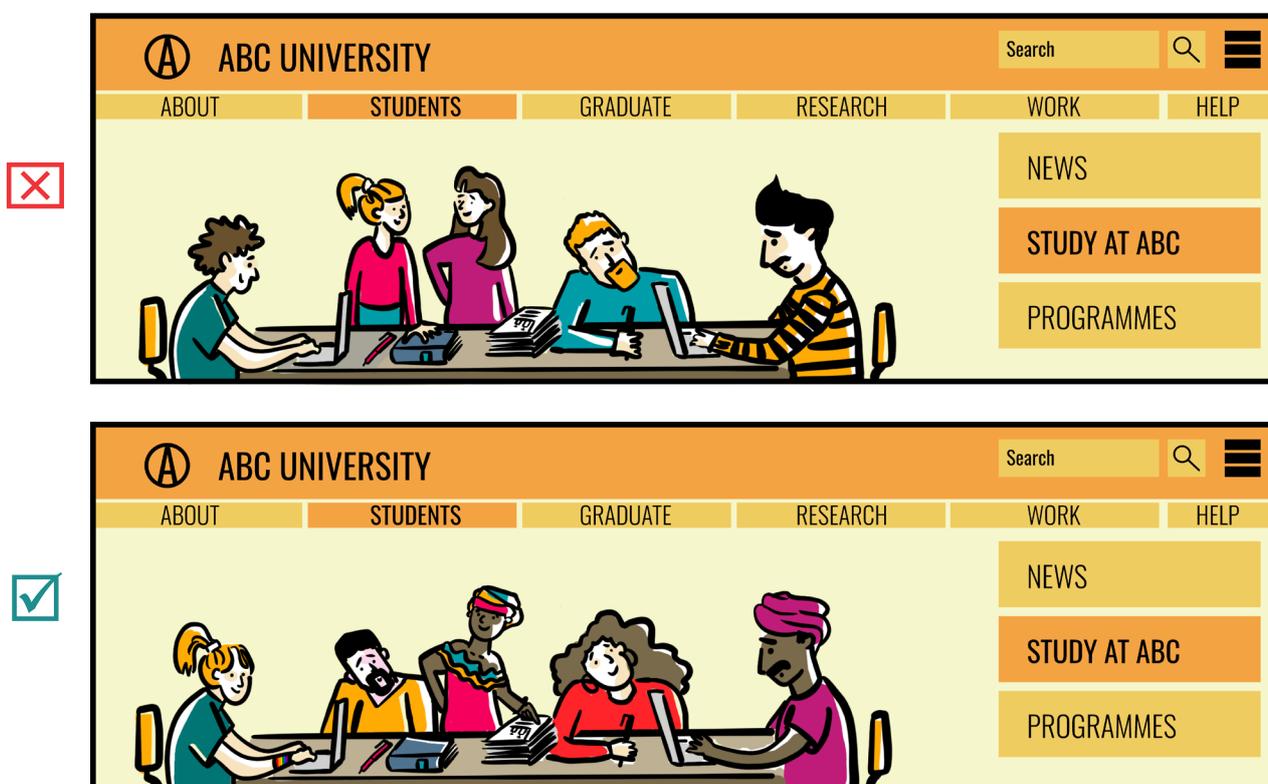
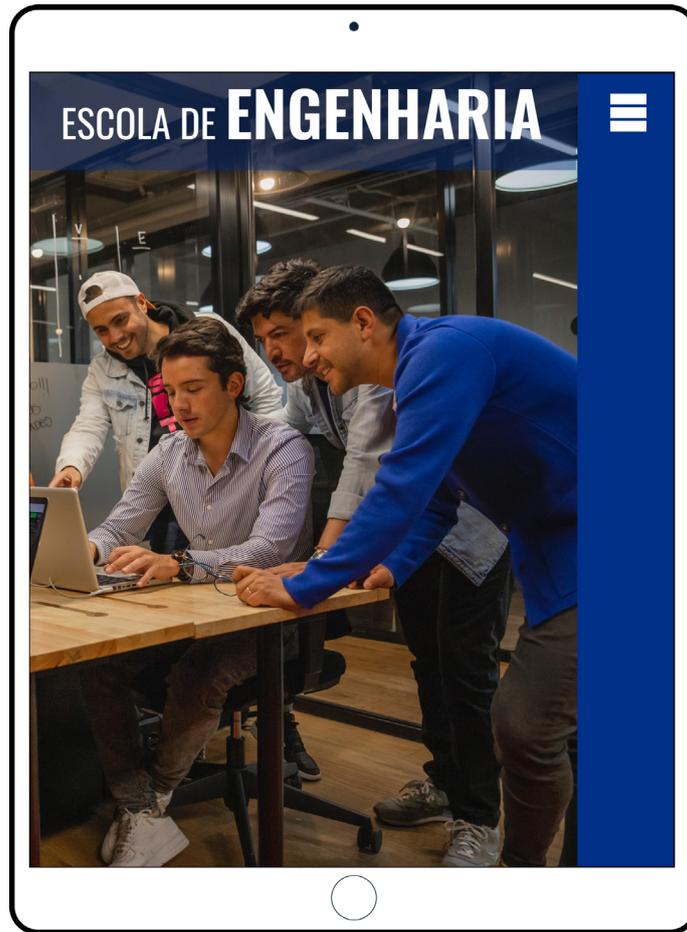
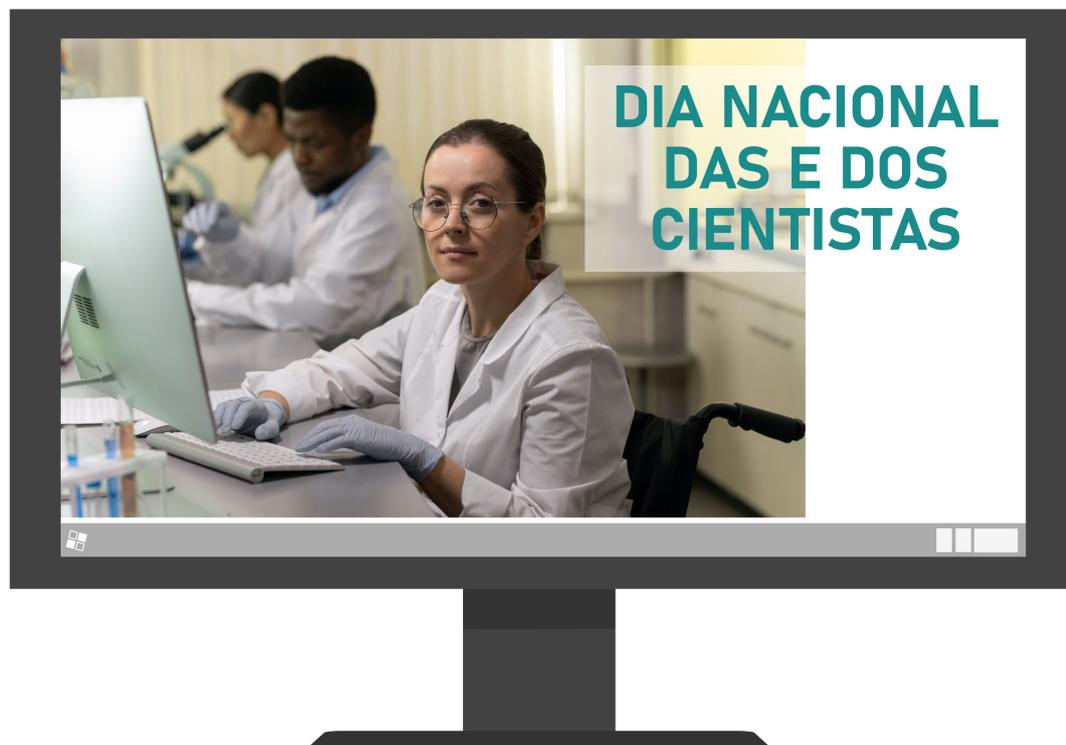


Imagem adaptada de SUPERA (2020) *Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia* (CC BY-SA 4.0), original by Giorgia Cadeddu. Adapted by @CireniaSketches.





# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 4. Comunicação inclusiva nos media

São as práticas que os serviços específicos utilizam para assegurar a transparência e a visibilidade dos media (imprensa, rádio, televisão) a nível local, nacional e internacional, bem como nas suas relações com jornalistas e outros atores digitais. Os meios de comunicação social têm um papel crucial na visibilidade das principais realizações e iniciativas e aos seus membros: investigadores/as, estudantes, decisores/as.



# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 4. Comunicação inclusiva nos media

### Dupla dimensão <sup>12</sup>

#### Quantitativa

- Representação equilibrada de homens e mulheres nos comunicados de imprensa, newsletters e revistas, ...
- Seleção de imagens que incluam também as categorias menos representadas na comunicação institucional (diferentes géneros, etnias, religiões, idades, capacidades, ...).

#### Qualitativa

- Objetivo: Diversidade entendida como preocupação rotineira/diária, internalizada nas relações com os meios de comunicação, em qualquer tipo de conteúdo.
- Evitar expressões estereotipadas e paternalistas.
- Desenvolver iniciativas de comunicação científica especificamente dedicadas às mulheres para colocar a questão na agenda dos meios de comunicação e ao torná-la visível.
- Investigadores/as devem descrever as suas realizações e resultados, garantindo visibilidade e dando crédito às equipas, e encorajando os membros femininos a representar o grupo.

As mulheres cientistas são normalmente menos visíveis nos meios de comunicação social e o seu papel não tem sido plenamente reconhecido, nem retratado de forma equilibrada.

<sup>12</sup>SUPERA (2020)

# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 4. Comunicação inclusiva nos media

### Noite Europeia dos Investigadores em Coimbra Uma rota dedicada à ciência para todos

A Noite Europeia dos Investigadores (NEI) 2022 teve como tema “Ciência para Todos, Sustentabilidade e Inclusão”. O evento central foi a Rota da Ciência que, durante a tarde de 30 de setembro, juntou na Baixa de Coimbra centenas de investigadores da Universidade de Coimbra (UC) em mais de 60 pontos. O objetivo foi dar a conhecer à sociedade a ciência que se faz, através de atividades hands-on, jogos, desafios e experiências, num percurso que chamou a cidade à rua.



Imagens: Universidade de Coimbra | Ana Bartolomeu

Esta notícia é inclusiva nas suas imagens, em relação a género e etnia, porém o texto usa o masculino neutro em algumas partes, como na frase “centenas de investigadores”

\*Notícia disponível em: <https://ucpages.uc.pt/noticias/artigos/noite-europeia-dos-investigadores-em-coimbra-uma-rota-dedicada-a-ciencia-para-todos>

# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 4. Comunicação inclusiva nos media



# Comunicação Inclusiva: Como?

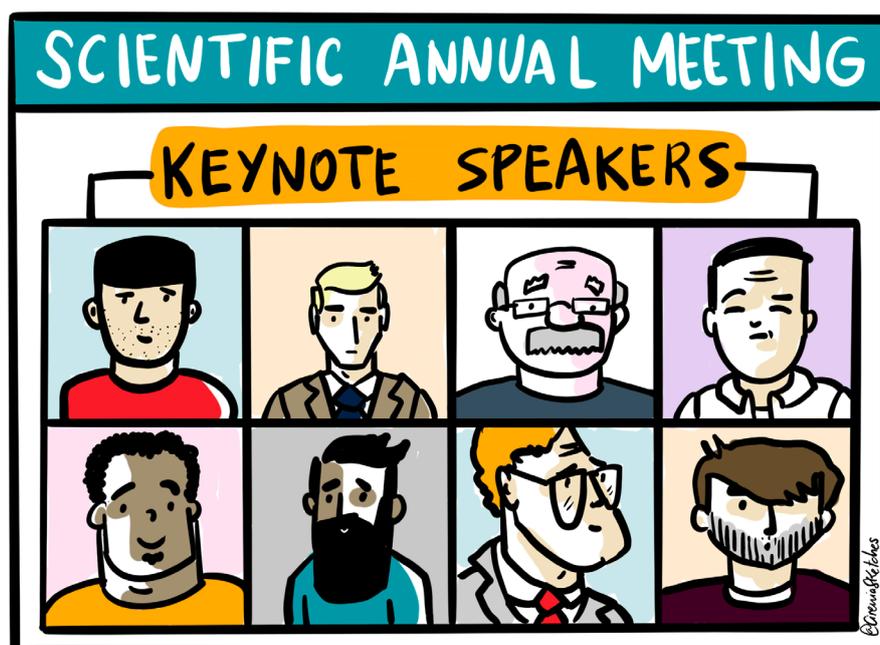
## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 5. Comunicação inclusiva nos eventos

A falta de diversidade em painéis e conferências, ainda dominados por homens - os chamados manels e manferences (Nature 2019) - é uma expressão visível das desigualdades no sistema científico.

De acordo com um estudo da Nature (2019), a participação de mais mulheres como palestrantes em eventos científicos em determinado ano tende a resultar na presença de mais mulheres nos anos seguintes.



# Comunicação Inclusiva: Como?

## A. REPRESENTATIVIDADE:

Quem é representado/a?

## 5. Comunicação inclusiva nos eventos

### BOAS PRÁTICAS:

- Seleção de oradoras/es e chairs de sessão:

Procurar assegurar o equilíbrio de género entre as/os oradoras/es e chairs do evento

Procurar maximizar a diversidade em termos étnicos/raciais, de origem, idade, estágio da carreira, etc.

- Comunicação do evento:

Usar imagens e linguagem inclusivas nos materiais de divulgação, de forma a comunicar que o evento acomoda a participação de todas as pessoas do público-alvo - independente da sua origem, condição física ou nível académico.

- Escolher um local com condições de acessibilidade o mais inclusivas possível em termos de:

Acesso

Deslocação

Condições do local

Casas de banho

Acolhimento de crianças

Comunicação

Confere a [checklist](#)  
para eventos científicos  
inclusivos desenvolvida  
pela equipa do projeto  
[GendER@UC EEA Grants](#)

# Comunicação Inclusiva: Como?

A. REPRESENTATIVIDADE:  
Quem é representado/a?

## 5. Comunicação inclusiva nos eventos



# Comunicação Inclusiva: Como?

## B. ACESSIBILIDADE:

A quem chega?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

Movimento global para **modificar o paradigma da comunicação da ciência** de forma a que **conceitos como inclusão, equidade e interseccionalidade** são centrais para os objetivos, concepção, implementação, avaliação e melhoria dos esforços de comunicação .

**Prática de comunicação intencional e reflexiva que identifica desigualdades sistémicas** (incluindo estereótipos de género – entre outros) e trabalha para as **desconstruir**, reconhecendo a individualidade de cada pessoa envolvida na prática científica e a **interseccionalidade** que a caracteriza, e partindo do princípio do reconhecimento e empoderamento das pessoas envolvidas na prática científica (Canfield, 2020).



# Comunicação Inclusiva: Como?

## B. ACESSIBILIDADE:

A quem chega?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

Considera o público a quem a comunicação se destina como sendo um **sujeito envolvido no projeto de criação de conhecimento**, adotando uma perspectiva **colaborativa**.

## FATORES DE EXCLUSÃO (Humm *et al.*, 2020) que condicionam o acesso do público à ciência:

- Fatores individuais: idade, formação/educação, rendimento, literacia, etc.
- Fatores sociais: deficiência, origem étnica, género, etc.
- Condições estruturais: complexidade, localização, disponibilidade de serviços de apoio em eventos.

### Exclusão é problemática para:

- as **decisões individuais** de estilo de vida, saúde e assunção de riscos, para escolhas de carreiras
- a **tomada de decisões** democráticas e participação em debates públicos
- o **apoio público informado** para a ciência

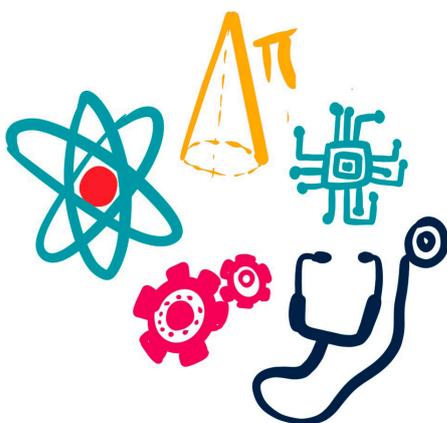
# Comunicação Inclusiva: Como?

## B. ACESSIBILIDADE: A quem chega?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

## Características da comunicação inclusiva da Ciência<sup>13</sup>

Refere-se a todo esforço que tem o objetivo de engajar as pessoas em ciência, tecnologia, engenharia, matemática e medicina, baseado na inclusão, equidade e interseccionalidade.



Compromisso com:  
Igualdade  
Equidade  
Diversidade  
(em linha com o PIED/UC  
2019-2023)

### PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

- **Intencionalidade:**

É a consideração intencional da audiência, das definições de ciência e da forma como as identidades marginalizadas são e têm sido representadas e apoiadas na comunicação de ciência.

- **Reciprocidade:**

Interações entre comunicadores/as científicos/as e públicos abordam desigualdades passadas e presentes através da igualdade, criando parcerias marcadas por processos de cocriação de conhecimento.

- **Reflexividade:**

Reflexão contínua e sistemática sobre as identidades, práticas e resultados pessoais das/os comunicadoras/es e do público, seguida de adaptação, se necessário, para corrigir interações injustas.

<sup>13</sup> Canfield e Menezes, 2020

# Comunicação Inclusiva: Como?

## B. ACESSIBILIDADE: A quem chega?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

#### BOAS PRÁTICAS:

- Contextualizar a investigação
- Comunicar resultados de investigação aos públicos que constituíram o foco do estudo
- Integração desse público no desenho da campanha/ação de comunicação
- Considerar a acessibilidade dos locais onde o evento de disseminação se realiza
- Considerar os recursos do público
- Integrar diversidade de comunicadores/as de ciência e investigadoras/es - Representação
- Utilização de linguagem inclusiva

“As narrativas que apoiam as transformações exigem transformações na forma como as narrativas sejam conceptualizadas, produzidas e aplicadas”<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Transforming knowledge systems for life on Earth: Visions of future systems and how to get there. Energy Research and Social Science

# Comunicação Inclusiva: Como?

## B. ACESSIBILIDADE: A quem chega?

### COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

#### ESTRATÉGIAS:<sup>15,16</sup>

- Multilinguismo
- Formação para a comunicação da ciência em contextos diversos e a públicos diferenciados, disponível para pessoas investigadoras em todas as áreas científicas
- Uso/ criação de canais de comunicação de ciência alternativos
- Aproveitamento do potencial das redes sociais
- Cooperação com diferentes atores em diferentes locais
- Ciência Cidadã

<sup>15</sup> <https://www.iseechange.org/>

<sup>16</sup> <https://feralatlans.supdigital.org/?cd=true&bdtext=introduction-to-feral-atlas>

# Comunicação Inclusiva: Como?

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

### CHECKLIST:

- Estão assegurados os dois objetivos da comunicação inclusiva?**
  - Visibilidade (diversidade de características de homens e mulheres)
  - Simetria das relações de gênero (não reforçar estereótipos, como a representação de homens em atividades e de mulheres ou pessoas de outros gênero de forma mais passiva, como por exemplo, apenas a sorrir para a foto)
- Foram utilizadas alternativas ao uso do universal masculino (falso neutro)?**
- Os homens e as mulheres estão representados de forma equitativa?**
  - Referência explícita a ambos os gêneros
  - Utilização de formas duplas ou uso de barras
  - Presença equilibrada de ambos os sexos
  - Inclusão de pessoas de diferentes grupos vulnerabilizados (por exemplo, pessoas racializadas, pessoas portadoras de deficiência, pessoas idosas)
- Estão presentes esforços para a neutralização/abstração da referência ao gênero?**
  - Nomes sobrecomuns ou nomes coletivos
  - Nomes representando Instituições/Organizações/Órgãos
  - Eliminação do artigo, quando possível
  - Pronomes invariáveis

# Comunicação Inclusiva: Como?

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

### CHECKLIST:

- Está representada a diversidade da comunidade académica?**
  - Diversidade de género
  - Diversidade étnica
  - Diversidade funcional
  - Diversidade etária
  - Na comunicação verbal?
  - Na comunicação visual?
- Estão asseguradas as condições de acesso à informação a toda a comunidade?**
  - Quando não é possível assegurar o acesso, essa informação está disponível?
- Estão presentes conteúdos específicos dedicados à igualdade e diversidade?**
- Os conteúdos desafiam estereótipos (de género e outros)?**
  - Utiliza paleta de cores que não reforça estereótipos de género (por exemplo, homens associados à cor azul e mulheres associadas à cor rosa ou cores pastel)
  - Escolhe imagens que não reforçam estereótipos de género (por exemplo, optar pela imagem de um homem para falar sobre a parentalidade)
  - Foram envolvidas pessoas de grupos vulnerabilizados na concetualização, criação e avaliação dos conteúdos
  - Foi integrado o feedback de pessoas de grupos vulnerabilizados no conteúdo criado em que estão incluídas

# Comunicação Inclusiva: Como?

## COMUNICAÇÃO INCLUSIVA DA CIÊNCIA

### Como resistir às resistências? Alguns argumentos

#### CHECKLIST:

- Língua entendida como um objeto com vida, em constante atualização, vai sofrendo transformações em função de novas realidades sociais ou do reconhecimento das mesmas.
- É a linguagem que permite configurar o mundo e definir fronteiras de pensamento e comportamento.
- Linguagem inclusiva não é uma moda nem é ser politicamente correto.
- O uso do masculino por defeito invisibiliza as mulheres, pessoas não-binárias, e outras especificidades inerentes à existência.
- A linguagem inclusiva é uma prioridade no Plano Estratégico UC e PIED@UC.
- Horizonte Europa – acesso a financiamento.
- Está na lei.
- Linguagem inclusiva descreve o mundo real.
- Linguagem inclusiva cria visões não estereotipadas da realidade.
- Desconstrução de estereótipos.
- Construção de um mundo mais igual.
- Práticas em outros países.

# Recursos:



- ✓ [Communicating ciencia](#)
- ✓ [CómoSciWri: Resources to Help Science Writers Engage Bicultural and Bilingual Audiences in the United States](#)
- ✓ [Ecsite. How to communicate science in a gender inclusive way?](#)
- ✓ [Inclusive Scicomm Symposium The University of Rhode Island](#)
- ✓ [International Science Council. Decolonizing and re-imagining scientific conceptual vocabularies](#)
- ✓ [International Science Council. Designing inclusive science communication experiences](#)
- ✓ [International Science Council. Tackling inequalities on stage and backstage of science conferences](#)
- ✓ [LSE Impact blog \\_ Less “prestigious” journals can contain more diverse research...](#)
- ✓ [Queer world-making: a need for integrated intersectionality in science communication](#)
- ✓ [Reframing social exclusion from science communication: moving away from “barriers” towards a more complex perspective](#)
- ✓ [Science Communication Demands a Critical Approach That Centers Inclusion, Equity, and Intersectionality](#)
- ✓ [Science Communication in Multiple Languages Is Critical to Its Effectiveness](#)
- ✓ [Science for All? Practical Recommendations on Reaching Underserved Audiences](#)
- ✓ [Situating the Scientist: Creating Inclusive Science Communication Through Equity Framing and Environmental Justice](#)

# Recursos:

## Legislação sobre o uso da Comunicação Inclusiva



- ✓ [Conselho da Europa. 2019. Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo](#)
- ✓ [Conselho da Europa. 2011. Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica](#)
- ✓ [Conselho da Europa. 1990. Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem](#)
- ✓ [Organização das Nações Unidas. 2006. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência](#)
- ✓ [Organização das Nações Unidas. 1979. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres \(ratificada pela Lei no 23/80, de 26 de julho\)](#)
- ✓ [Portugal. 2019. Adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.o 21/2019, de 17 de janeiro](#)
- ✓ [Portugal. 2018. Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.o 154/2018, de 29 de novembro](#)
- ✓ [Portugal. 2018. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030, ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros no 61/2018, de 21 de maio](#)
- ✓ [Portugal. 2018. Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos \(Lei n.o 4/2018, de 9 de fevereiro\)](#)
- ✓ [Portugal. 2017. Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo 2017-2023 \(ENIPSSA 2017-2023\), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros no107/2017, de 25 de julho](#)

# Referências Bibliográficas

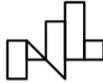


- Abranches, Graça. 2009. [Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública](#). Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.
- Canfield, Katherine N. e Menezes, Sunshine (2020). [The State of Inclusive Science Communication: A Landscape Study](#). Metcalf Institute, University of Rhode Island. Kingston, RI. 77 pp.
- Conselho Económico e Social. 2021. [Manual de Linguagem Inclusiva](#)
- Else, Holly (2019). "How to banish manels and manferences from scientific meetings", *Nature*, 573, pp. 184-186.
- Humm, Christian; Schrögel, Philipp; e Leßmöllmann, Annette (2020). "Feeling Left Out: Underserved Audiences in Science Communication". *Media and Communication*, 8(1), pp. 164-176.
- Leal, Daniela; Freitas, Jorge Peixoto; Magalhães, Sara; e Matias, Marisa (2023). [Guia para a Utilização de Linguagem Inclusiva](#), Universidade do Porto.
- Nogueira, Conceição e Magalhães, Sara (2013). Introdução - O género na saúde. In Nogueira, Conceição e Magalhães, Sara (Orgs.), *Género e saúde - Novas (in)visibilidades* (pp. 9-18). Porto: APEM - Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres e Edições Afrontamento, Lda.
- Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018). [COMUNICAÇÃO INCLUSIVA NO SGC](#).
- Serrão, Carla; Martins, Teresa; e Rocha, Rosa Maria (2020), [Guia Para Uma Comunicação Inclusiva](#), Instituto Politécnico do Porto
- Soares, Helena (2017). Novo grupo interinstitucional sobre linguagem inclusiva. In A folha, n.o 5, [Boletim da língua portuguesa nas instituições europeias](#) (pp.1-3). Bruxelas: Oficinas Gráficas do Serviço de Infraestruturas e Logística.
- SUPERA, 2020. [Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia](#).

# GENDER@UC EEAGRANTS

Esta publicação foi preparada no âmbito do projeto **GENDER@UC EEA Grants**, promovido pela **Universidade de Coimbra** através do seu **Instituto de Investigação Interdisciplinar**. Constitui parte integrante do Plano de Trabalhos do projeto. O trabalho publicado representa um esforço conjunto da equipa do projeto **GENDER@UC EEA Grants**.

Financiado por:

**Iceland**   
**Liechtenstein**  
**Norway grants**

Operador do programa:



Promotor:



Parceiros:



UNIVERSITY OF ICELAND