



# GUIA DE PROMOÇÃO PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

*Tecer o Futuro em Igualdade*

*Outubro 2024*

## Índice

Mensagem da Presidência .....	2
Mensagem da Vereadora com o Pelouro de Ação Social .....	3
Introdução .....	5
Conceitos .....	5
Cisgénero .....	5
Discriminação .....	5
Estereótipos .....	5
Estereótipos de Género .....	6
Género .....	6
Igualdade .....	6
Igualdade de Género .....	7
Integração da Perspetiva de Género (Gender Mainstreaming) .....	7
Sexo .....	7
Sexismo .....	7
Linguagem Inclusiva .....	8
LGBTQIA+ .....	8
A Linguagem .....	9
Comunicação inclusiva de género .....	9
Passando da Teoria à prática .....	11
A especificação do sexo .....	11
Utilização de formas dupla .....	11
O emprego de barras .....	11
A neutralização ou abstração da referência sexual .....	12
Substituição por genéricos verdadeiros .....	12
Substituição de nomes por pronomes invariáveis .....	13
A exemplificação de outras expressões e outros procedimentos .....	13
Recomendações .....	15
Elaboração de memorandos, ofícios e faxes .....	15
Modelo de e-mail .....	15
Formulários .....	16
Cartazes, desdobráveis de divulgação de informação, eventos, etc. ....	16
Aplicação de imagens não sexistas .....	16
Conclusões .....	18
Bibliografia .....	19



## Mensagem da Presidência

A Câmara Municipal da Covilhã adotou como estratégia política a promoção da igualdade dos direitos, liberdades e políticas de inclusão e tolerância, pelo que tem realizado uma intervenção continuada em termos de promoção da igualdade e da não-discriminação, em prol da construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A Autarquia tem implementado um conjunto diversificado de iniciativas, programas e projetos de combate às desigualdades visando fomentar a igualdade de direitos e a igualdade de oportunidades. Tem apostado na formação da sua equipa técnica, nomeadamente através da respetiva participação em ações de formação especializadas sobre igualdade de género e na formação de técnicos/as de apoio a vítimas, entre outras.

É a linguagem que nos permite configurar o mundo, organizar, interpretar, compreender e desafiar o sentido da realidade. O presente documento é exemplo disso, ao apresentar propostas para o uso de uma linguagem mais inclusiva. Uma linguagem neutra, que permita minimizar as desigualdades e garantir que todas as pessoas se sintam incluídas.

Construir uma sociedade mais respeitosa, inclusiva e igualitária é responsabilidade de todas as pessoas.

**Vítor Manuel Pinheiro Pereira**

*Presidente da Câmara Municipal da Covilhã*



## Mensagem da Vereadora com o Pelouro de Ação Social

A linguagem desempenha um papel fundamental nas nossas vidas, muito além da comunicação, da transmissão ou da partilha de ideias e conceitos. É através dela que identificamos o mundo que integramos e nos relacionamos com o mesmo, moldando a nossa compreensão da realidade e influenciando as nossas atitudes.

Dada a relevância da linguagem nos domínios individual e coletivo, refletindo e fundando os valores e as práticas que coexistem na sociedade, é fundamental que ela promova a igualdade, a diversidade e a inclusão, respeitando e reconhecendo a multiplicidade de identidades, existências, vivências e perspetivas. A consecução destes desideratos reside numa linguagem inclusiva, que se pautar pelo uso de termos e expressões que evitem preconceitos, estereótipos e discriminações, seja em função de género, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência ou outras dimensões da realidade humana.

Este Guia pretende promover a adoção de uma linguagem inclusiva que respeite todas as identidades de género, e não apenas as conformes aos padrões tradicionais de masculinidade e feminilidade, no âmbito da comunicação interna e externa do Município. Propõe romper com uma estruturação binária do pensamento e da expressão linguística, baseada, historicamente, na utilização de pronomes e termos que excluem ou marginalizam pessoas, assegurando igual visibilidade e simetria de mulheres e homens.

Aprendemos a falar e a ouvir, a escrever e a ler no feminino ou no masculino, desde que nascemos e ao longo do nosso percurso formativo e educativo, porque assim se edificou a língua portuguesa. Por isso, poderá ser inicialmente difícil para algumas pessoas comunicarem de forma neutra, mas o esforço valerá a pena.

Não se trata apenas de salvaguardar direitos individuais, de garantir o respeito pela representatividade de cada um/a, independentemente do seu sexo, da sua identidade de

género, da sua diversidade, mas de cada um/a contribuir responsabilmente para uma sociedade mais justa e inclusiva, em que todas e todos possamos ser mais felizes.

Afinal, as mudanças sociais originam as mudanças linguísticas, mas a língua também pode determinar a transformação e a evolução social.

**Maria Regina Gomes Gouveia**

*Vereadora com o Pelouro de Ação Social*

## Introdução

Este documento apresenta-se como um instrumento prático, com o devido enquadramento teórico e conceptual, para a utilização de linguagem inclusiva na Câmara Municipal da Covilhã e foi criado no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade “Covilhã - Tecer o Futuro em Igualdade”.

Com um carácter inclusivo, não-discriminatório, afirmativo e interseccional, este documento pretende ser uma ferramenta a utilizar por qualquer funcionário/a.

Esta ferramenta pode, e é aconselhável que receba, revisões, alterações e reformulações ao longo do tempo.

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.

Este Guia tem como principal objetivo dotar o pessoal técnico de competências adequadas à promoção da igualdade de género na relação com a comunidade, fomentando a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município.

## Conceitos

### Cisgénero

Pessoa cuja identidade de género corresponde àquela que lhe foi atribuída à nascença. (Glossário Rede Ex-Aequo)

### Discriminação

É qualquer prática, distinção ou exclusão que tenha por objetivo ou efeito colocar uma pessoa ou grupo de pessoas em situação de desvantagem em razão, nomeadamente, do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiências e/ou religião. (Glossário CIG)

### Estereótipos

Um estereótipo “é um exagero baseado numa visão preconceituosa de um grupo de pessoas que se baseia em pouca ou nenhuma evidência e é resistente à mudança” (Bruce, S, & Yarley, S. (2006, p. 289). Representa tipicamente uma relação de poder de um grupo social sobre outro, em que o outro é socialmente representado por um conjunto de preconceitos (Barker, 2004, p.

188) e pode ocorrer em questões como a raça, o género, a religião, as profissões, a nacionalidade entre outras.

### Estereótipos de Género

São representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género). Tais traços e papéis são normalmente assimétricos e hierarquizados; ou seja, os ditos traços “femininos” (exemplo: a mulher é mais carinhosa e frágil) são menos valorizados socialmente que os “masculinos” (exemplo: o homem é forte e racional) (CITE, 2021). Os estereótipos de género contribuem fortemente para as disparidades salariais entre homens e mulheres. São frequentemente associados a outros estereótipos, como os baseados na origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, o que pode reforçar os impactos negativos dos estereótipos (Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025)

### Género

Refere-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens. (Glossário CIG, com base no Artigo 3, alínea c) da Convenção de Istambul).

As diferenças sociais ou os papéis atribuídos às mulheres e aos homens, impostos enquanto crescemos, mudam ao longo do tempo e dependem da cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. Estes modelos de comportamento determinam o padrão e influenciam aquilo que somos, com exceção do sexo. Por exemplo, se apenas as mulheres podem dar à luz (característica biologicamente determinada), a biologia não determina quem se encarregará da educação dos filhos (comportamento influenciado pelo género) nem quem executará as tarefas domésticas. O

género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e forma a sua identidade social, uma identidade que difere duma cultura para outra e em diferentes períodos da história. (Comissão Europeia, 2004)..

### Igualdade

É um dos princípios basilares da Constituição Portuguesa. Nele se defende que todas as pessoas têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou

ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (CITE, 2021 e Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa).

### Igualdade de Género

A igualdade de género significa a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Significa que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, são iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possa participar na sociedade e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias. (Glossário CIG, com base na Estratégia para a Igualdade de Género 2020 /2025)

### Integração da Perspetiva de Género (Gender Mainstreaming)

Refere-se à integração sistemática, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica a planificação, (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislações, políticas e programas, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis, da igualdade entre homens e mulheres. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada (CITE, 2021, p.38).

### Sexo

Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas. (Glossário CIG).

O conceito de sexo traduz o conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

### Sexismo

Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos

humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género. (Glossário CIG).

É o ato de discriminação e objetificação sexual, é quando se reduz alguém ou um grupo apenas pelo género ou orientação sexual.

### Linguagem Inclusiva

A linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes aperticularidades das pessoas, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, orientação sexual, eventual deficiência, idade, contextos étnicos, religião ou convicções. As mulheres e os homens são, portanto, tratadas/os de forma igual, sem perpetuar as representações estereotipadas. A linguagem inclusiva respeita o direito de homens e de mulheres à representação linguística da sua identidade e implica o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania. (CITE, 2021, P.41)

Comunicação inclusiva leva em consideração a inclusão de grupos minoritários e marginalizados na linguagem como: LGBTQIAP+, mulher, pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência.

### LGBTQIA+

Acronímico usado para incluir, de forma mais completa possível, a diversidade de identidades, expressões e orientações afetivo-sexuais, que se divide da seguinte maneira:

- L para lésbicas;
- G para gays;
- B para bissexuais;
- T para transgéneros e travestis;
- Q para queers;
- I para pessoas intersexo (pessoa cuja biologia sexual varia dos padrões definidos para homem e mulher. Estas variações podem acontecer a vários níveis (dos cromossomas, órgãos genitais, gónadas, hormonas, entre outros) e podem ser detetadas à nascença, no decorrer da puberdade ou mais tarde ainda, podendo mesmo nunca chegar a ser detetadas);
- A para pessoas assexuais;
- + para outras sexualidades e identidades de género ainda não incluídas ou reivindicadas.

## A Linguagem

É a linguagem que nos permite configurar o mundo, organizar, interpretar, compreender, desafiar e comunicar o sentido da realidade. Através da linguagem, entendemos o mundo e contruímos a nossa cultura, sendo esta uma ferramenta de transformação social.

A Linguagem Inclusiva dá visibilidade a todas as pessoas.

O masculino tem sido ao longo da história a norma ou ponto de referência, anulando a visibilidade das mulheres em termos linguísticos, e, como consequência, tornando-as invisíveis na construção da realidade e na representação da sua identidade.

Neste Guia, identificam-se e recomendam-se formas e estratégias de uma linguagem mais inclusiva, pois construir uma sociedade mais respeitosa, inclusiva e igualitária é responsabilidade de todas as pessoas.

## Comunicação inclusiva de género

Ao longo das últimas décadas, a importância da utilização de linguagem inclusiva, mormente nas instituições políticas/públicas e pelos media, vem sendo debatida e defendida a nível europeu e em Portugal, tendo resultado de algumas iniciativas a aprovação de diretrizes ou orientações.

O Parlamento Europeu adotou em 2008 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 promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é uma das tarefas fundamentais do nosso Estado, consignada na Lei fundamental que é a Constituição da República Portuguesa (artigo 9º alínea h). O direito à identidade pessoal goza de proteção constitucional no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias, sendo o sexo o primeiro fator da identidade individual - Constituição da República Portuguesa (artigo 26º nº1). A Resolução do Conselho de Ministros, alterada em 2006, incluiu nas Regras de Legística, para a elaboração de atos normativos, a utilização de uma linguagem não discriminatória de forma a "(...) neutralizar-se ou minimizar-se a especificação de género através do emprego de formas inclusivas e neutras (...)".

A pertinência da linguagem inclusiva justificou a definição de manuais ou guias em várias áreas, no contexto português, nomeadamente o Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade

entre Mulheres e Homens na Administração Pública (Abranches, Graça, 2009) e o Manual de Linguagem Inclusiva do Conselho Económico e Social de Portugal (2021).

Esta preocupação partilhada reforça a importância de políticas promotoras da igualdade de género, em que se inclui a comunicação que, enquanto prática social modelada por vários fatores culturais 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 masculino genérico como neutro resulta numa hierarquia em que o género feminino é invisibilizado e, por isso, tendencialmente desvalorizado. Existem, no entanto, estratégias alternativas que podem ser usadas para tornar a linguagem sensível à questão do género.

## Passando da Teoria à prática

### A especificação do sexo

Consiste na referência explícita a ambos os sexos paralelamente e de igual forma, o que implica o uso de formas masculinas para designar homens, formas femininas para designar mulheres e das duas formas para designar homens e mulheres.

### Utilização de formas dupla

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

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
a avó e o avô	os avós
as filhas e/ou os filhos	os filhos
o chefe e/ou a chefe	o chefe
o diretor e/ou diretora	diretor
O empresário e/ou a empresária	Empresário
o pai e a mãe	os pais
o pai solteiro e/ou mãe solteira	os pais solteiros
os alunos e/ou as alunas	os alunos
os enteados e/ou as enteadas	os enteados

### O emprego de barras

O emprego de barras poderá ser uma alternativa à utilização de formas duplas, contudo devem ser evitados sempre que existam termos genéricos universais. Torna-se especialmente útil para textos funcionais, como é o caso de formulários.

o/a chefe de divisão	o/a funcionário/a
o/a cliente	o/a médico/a
o/a contribuinte	o/a beneficiário/a
o(s)/a(s) discente (s)	o/a aluno/a
o/a docente	o/a formador/a
o/a estudante	o/a cidadã/o

o/a presidente		o/a tutor/a
o/a requerente		o/a diretor/a
o/a titular		o/a signatário/a

### A neutralização ou abstração da referência sexual

Consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas referidas através do emprego de formas inclusivas e neutras, usando a mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

#### Substituição por genéricos verdadeiros

A eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos marcados por:

- a) paráfrases que usam nomes sobrecomuns, isto é, o uso de nomes com um só género gramatical, para designar pessoas de ambos os sexos.

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
a pessoa que requer	o requerente
a(s) pessoa(s) interessada(s)	O(s) interessado(s)
a população da Covilhã	Os Covilhanenses

- b) por coletivos ou termos abstratos ou nomes representando instituições/organizações, salvo se houver necessidade de designar a pessoa enquanto titular do cargo e/ou função.

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
A gerência	O gerente
A direção	O diretor
As entidades licitadoras	os licitadores
A coordenação	O coordenador
O pessoal da limpeza	As empregadas de limpeza
A autoria	O autor
A delegação	Delegado
O pessoal técnico	Os técnicos

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
À direção	Exmo. Senhor Diretor
À presidência	Exmo. Senhor Presidente
À vereação da ação social e saúde	Exma. Sra. Vereadora da Ação Social e Saúde
À família Reis	Sr./a Reis

- c) por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo. Eliminar, sempre que possível, o artigo. Quando sintaticamente for impossível esta eliminação, sugere-se o emprego de barras, para separar as duas formas do artigo (a/o).

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
Requerente	O requerente
Utente	O utente
Requisitante	O requisitante
Seniores	Os seniores

#### Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis.

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
Quem requer deve...	Os requerentes devem...
Se alguém requerer deve...	

#### A exemplificação de outras expressões e outros procedimentos

- a) outras expressões:

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
Filiação	Filho de
Data de nascimento	Nascido

UTILIZAR:	EM VEZ DE:
Local de nascimento ou naturalidade	Nascido em
o povo português, a nação portuguesa	Os Portugueses
o corpo discente	Os alunos
o corpo docente	Os Professores
reunião de responsáveis	Reuniões de Pais
a pessoa	O individuo
a família	Os familiares
a população	Os habitantes
cada qual	Cada um
algumas das pessoas presentes	Alguns dos presentes
os direitos humanos; os direitos das pessoas	Os direitos do homem
estágio disponível	Precisa-se estagiário
deverá ser registada a entrada	Cada funcionário deverá registar a sua entrada
Agradecemos ou agradece-se a sua colaboração	Obrigado ou Obrigado pela sua colaboração
Pessoa com deficiência	Deficiente; Portador de deficiência
Pessoa com deficiência motora; Pessoa com mobilidade reduzida	Deficiente motor
Pessoa cega	Invisual
Pessoas idosas; Sêniores	Velhos
Pessoas com experiência de vida	Velhotes
Comunidade cigana; Pessoas ciganas; Povo Romani	Raça Cigana
Pessoas em situação de sem abrigo	Sem abrigo
Fazer referência às pessoas do(s) país(es) específico(s) que se pretende mencionar	Fazer referência a pessoas de um continente (quando o objetivo não é esse)
Pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros, intersexo	Lésbicas, gays, os bissexuais, os transgéneros, os intersexo <sup>1</sup>

<sup>1</sup> O uso do “x” e “@” no lugar de “a” ou “o” não funciona na linguagem oral, pelo que para a comunidade LGBTQIA+, o correto é questionar como a pessoa prefere ser tratada e agir em conformidade.

## Recomendações

### Elaboração de memorandos, ofícios e faxes

Sempre que souber o nome do destinatário ou destinatária deverá endereçar a comunicação em nome dessa pessoa, fazendo menção à sua função.

Ex.: Ex.ma Sra. Vereadora [nome] do [pelouro, órgão ou entidade]

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

Ex: À Vereação do [Pelouro, órgão ou entidade]

No corpo de texto deverá utilizar formas genéricas universais e formas duplas e evitar a utilização de barras.

Ex: O pessoal, as funcionárias e os funcionários.

### Modelo de e-mail

Sendo o e-mail uma das principais ferramentas de comunicação, utilizado para envio de convites, recados, bilhetes, pedidos, comunicados, entre outras funções. No que diz respeito à linguagem igualitária é essencial fazer algumas alterações:

#### a) Saudação

A forma mais usual e menos formal para fazer a saudação é Caro/a [nome d@ destinatári@]; Caros/as colegas, etc.

Existem saudações com maior grau de formalidade como “Prezada Senhora ou Prezado Senhor [nome d@ destinatári@], “Estimado Senhor ou Estimada Senhora [nome d@ destinatári@].

#### b) Corpo da mensagem

No corpo da mensagem pode utilizar a @, as barras (como ainda não é muito habitual a utilização da @ sugerimos que nas mensagens com maior grau de formalidade se utilizem as barras) ou as formas duplas, contudo, esta última opção torna a mensagem mais longa e deve ser evitada.

Qualquer uma das formas mencionadas deve sempre ser precedida pela utilização das formas genéricas universais acima descritas.

c) Despedida, assinatura e endereço do ou da remetente

A despedida deve ser sempre seguida da assinatura [nome d@ remetente, cargo - utilizando feminino ou masculino conforme o caso] e depois o endereço [nome da empresa e telefone], podendo ainda incluir endereços web.

### Formulários

Nos formulários sugere-se que se utilizem as barras de forma a economizar espaço em todos os documentos em papel, nos documentos on-line sugere-se que se coloquem dois documentos, um no feminino e outro no masculino.

### Cartazes, desdobráveis de divulgação de informação, eventos, etc.

A linguagem escrita neste tipo de material é sempre abreviada, pelo que deve ser objetiva e simples.

Para que se consiga este objetivo e ao mesmo tempo se respeite a linguagem igualitária podemos optar por:

- a) Utilizar formas genéricas universais.
- b) Utilizar a @ ou barras.

Sempre que incluirmos nomes de pessoas devemos colocar o título e cargo ou função - utilizando feminino ou masculino consoante a pessoa a que fazemos referência.

### Aplicação de imagens não sexistas

A linguagem inclusiva deve ser reforçada com conteúdos visuais inclusivos, dado que *uma imagem vale mais do que mil palavras*.

Quando se comunica, deve-se pensar em termos de diversidade e inclusão:

- Como se sente ao ver a imagem? Quais são as suas primeiras impressões?
- Gosta? Porquê? Por que não?
- O que vê na imagem? Pode identificar-se com as pessoas da imagem?
- Vê diversidade? E inclusão?
- Qual é a mensagem? Corresponde ao que pretende transmitir?

Aquando da escolha, selecione imagens que mostrem a diversidade:

- Não escolha imagens que mostre pessoas de um só gênero se o grupo em questão for misto;
- Não escolha imagens que dê a impressão de que temos preconceitos ou preferências em relação à idade, origem étnica, características estéticas ou qualquer outro aspeto.

## Conclusões

O guia apresentado e as estratégias em si incluídas pretendem ser um recurso útil e prático que permita melhorar a comunicação interna 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 entidade privilegiada de comunicação e influência, é importante que o Município promova a consciencialização individual que permita a inovação e mudança estrutural necessária.

Este documento assume-se como ferramenta dinâmica, aberta 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.

## Bibliografia

Abranches, Graça (2009), *Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração pública*. Lisboa e Porto: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Barker, C. (2004), *The Sage Dictionary on Cultural Studies*. Sage

Bruce, S, & Yarley, S. (2006). *The Sage Dictionary of Sociology*. Sage

CITE– Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2021) Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho.

Comissão Europeia (2004) Guia EQUAL sobre Integração da Perspectiva de Género

Monteiro, Leonor Valente; Alvez, Maria Clara (s.d.), *Guia de promoção para uma linguagem inclusiva. Igualdade de género*. Figueira da Foz: Câmara Municipal da Figueira da Foz.

Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia (2018), *Comunicação inclusiva no SGC*.

Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022.

Universidade da Beira Interior, *Manual de Imagem Institucional Igualitária*.

Diversity BBOX Consultoria da Diversidade (2023), *Um Guia para Promover a Linguagem Inclusiva em Português*.

Conselho da União Europeia, Secretariado Geral (2018), *Comunicação Inclusiva no SGC*.