

Oficina Formativa
CES, 7 de Julho de 2020

Comunicação Inclusiva

Instrumentos para a valorização institucional

Mónica Lopes (monica@ces.uc.pt)

Cláudia Araújo (claudiaaraujo@ces.uc.pt)



Estrutura da Sessão

- ❖ **Porquê?** A relevância da comunicação inclusiva nas instituições do Ensino Superior e de Investigação; Resistências à adoção de linguagem inclusiva.
- ❖ **O quê e quando?** Conceito, domínios e áreas de utilização da comunicação inclusiva em contexto académico.
- ❖ **Como?** Estratégias e práticas de comunicação (verbal e visual) sensível às questões de género, étnicas, culturais e outras condições particulares.



Universidade do Minho
27 de julho de 2019 · 🌐

Escolas de Engenharia e FCT lançam Centro UNESCO para formar cientistas.





A UMinho integra o Consórcio de Escolas de Engenharia (CEE) que assinou esta semana, em Lisboa, protocolos de colaboração com a Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) e a Direção-Geral de Ensino Superior .

Foi protocolada a criação do Centro UNESCO que pretende, para já, apoiar com 100 bolsas de doutoramento a formação de docentes e investigadores africanos em países de língua portuguesa, de forma a capacitar as suas instituições de origem. [Ver menos](#)

👍 43 6 comentários 4 partilhas

👍 Gosto 💬 Comentar ➦ Partilhar

Mais relevantes ▾

-  **Tânia Cristina Bassani Cecílio**
Parabéns !!!
Gosto · Responder · 1 ano(s)
-  **Margareth Ribeiro da Silva**
Parabéns aos futuros cientistas
Gosto · Responder · 1 ano(s)
-  **Chiuale Ligia**
Viva
Gosto · Responder · 1 ano(s)
-  **SanDri Graus**
👏
Gosto · Responder · 1 ano(s)

Escreve um comentário...

Universidade Lusófona

A profissionalização de pessoas com
deficiência através da arte e da cultura

O evento decorreu no âmbito do projeto Europeu
CLAPHANDS em colaboração com o ISS e a FCSEA

O visionamento do documentário “O que conta é o talento”, da autoria do Dr. Fernando Catarino e Dr. Paulo Ferreira, transportou-nos para o mundo da Arte e da Cultura, protagonizado pelas pessoas com deficiência e seus ateliers, onde tudo acontece e de onde saem as obras de arte destes artistas.

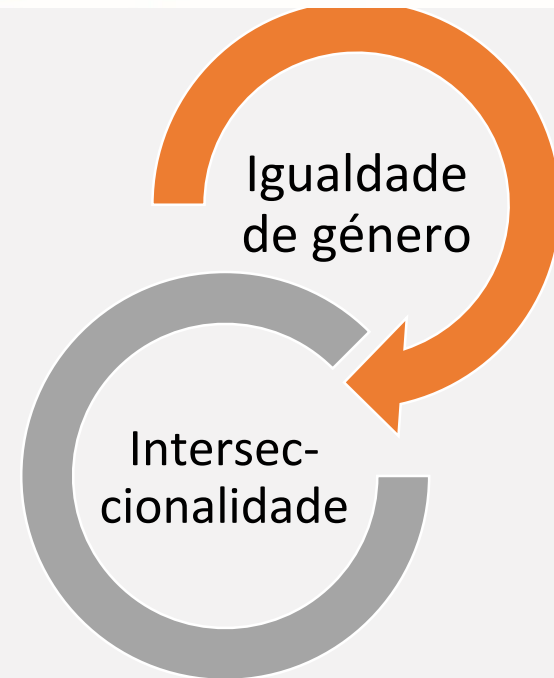
Também uma exposição no hall de entrada, dos artistas da Fundação LIGA, sob direção da Dr^a Cristina Passos, nos convidou a entrar no mundo tão ignorado e por vezes desprezado das potencialidades destes pequenos/grandes artistas.



STT QUALIFICA-SE PELA QUARTA VEZ CONSECUTIVA
PARA A FINAL DE UMA DAS MAIS IMPORTANTES
COMPETIÇÕES DE SEGURANÇA INFORMÁTICA

Comunicação Inclusiva: Porquê?

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

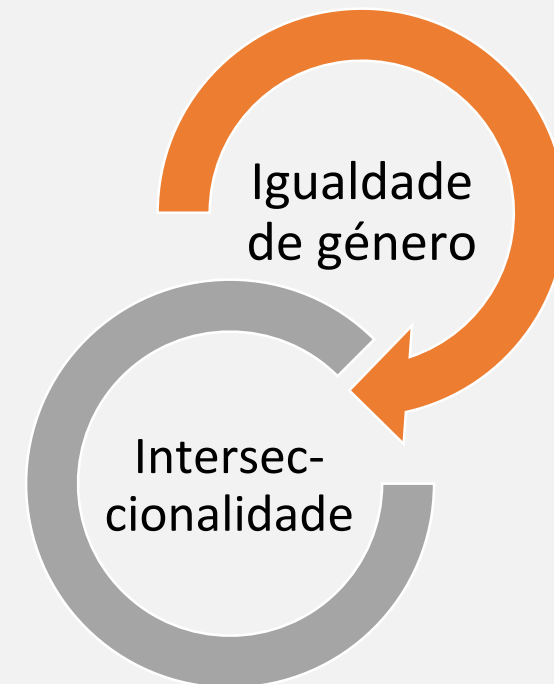
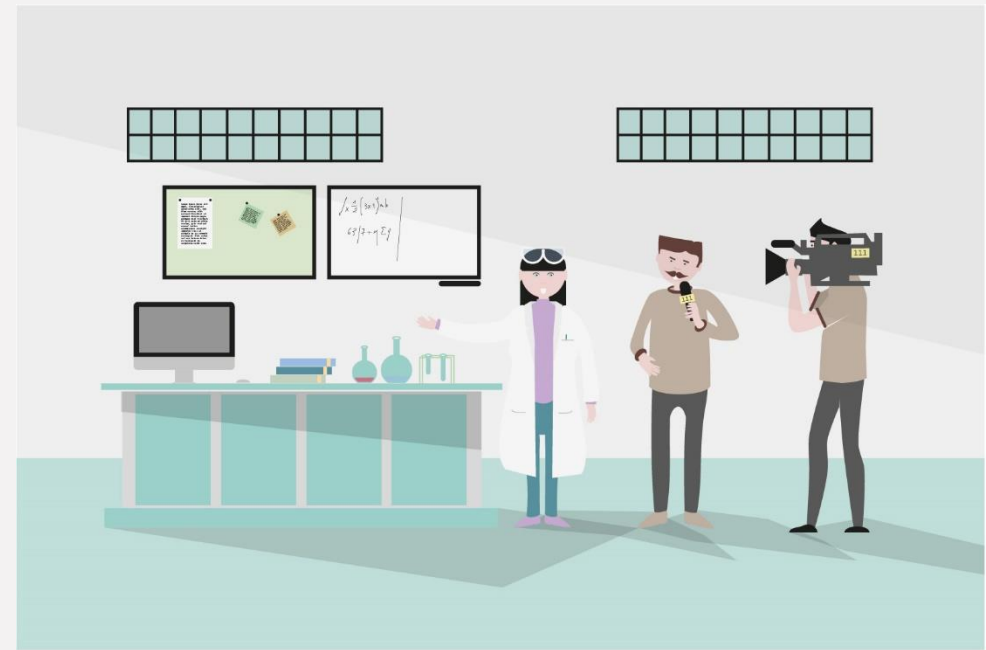


Comunicação Inclusiva: Porquê?

A utilização de uma linguagem inclusiva **não é uma questão de moda ou de politicamente correto...**

- 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.**

(in Guia para a comunicação inclusiva do IPP)



Comunicação Inclusiva na UC: Porquê?

Está na lei... Alguns instrumentos normativos:

| Enquadramento nacional: | Enquadramento internacional: |
|---|---|
| <p>Resol. Cons. Ministros n.º 61/2018, 21 maio, que aprova a ENIND – 2018-2030.</p> <p>Objetivo 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH em toda a Administração Pública.</p> | <p>Conselho da Europa - Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (REC, 2007, 17)</p> <p>6. Eliminação do sexismo da linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género</p> <p>17. As ações dos Estados Membros devem apontar para a promoção do uso de uma linguagem não sexista em todos os sectores, particularmente no sector público, bem como a todos os níveis e em todas as formas de ensino e nos media.</p> |
| <p>Resol. Cons. Ministros n.º 64/2006, 18 maio</p> <p>Artigo 15.º - Linguagem não discriminatória</p> <p>Na elaboração de actos normativos deve neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras</p> | |

Comunicação Inclusiva na UC: Porquê?

Diagnóstico de género (2019): Mecanismos de comunicação institucional não sensíveis ao género

- *Website* com linguagem androcêntrica (uso do universal masculino)
- Apesar do esforço evidente para representar homens e mulheres em plataformas online oficiais (e.g., imagens com preocupação de diversidade de género, social e étnica) , as vozes e realizações masculinas estão significativamente mais presentes: mais comumente o foco de artigos de notícias, entrevistas e elementos relacionados

=>> reflexo do *status quo* da instituição, no qual os homens ocupam posições mais proeminentes e, conseqüentemente, são mais regularmente alvo de atenção dos *media*

| Platform | Number of Publications | Visual content gender representation | | | | Written content gender representation | | | |
|-----------|------------------------|--------------------------------------|-----------|-------------|------|---------------------------------------|-----------|-------------|------|
| | | Absent | Only male | Only female | Both | Absent | Only male | Only female | Both |
| Facebook | 57 | 27 | 11 | 2 | 17 | 16 | 16 | 5 | 18 |
| Twitter | 39 | 16 | 9 | 2 | 11 | 7 | 12 | 5 | 12 |
| Instagram | 38 | 21 | 0 | 3 | 14 | - | - | - | - |
| YouTube | 16 | 3 | 7 | 1 | 5 | - | - | - | - |



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia



Comunicação Inclusiva na UC: Porquê?

• “A UC (...) contribui para o desenvolvimento económico e social, para a defesa do ambiente, para a promoção da justiça social e da cidadania esclarecida e responsável e para a consolidação da soberania assente no conhecimento” (art. 2. dos Estatutos da UC)

• “A UC afirma-se, na sua matriz identitária, como instituição inclusiva e socialmente responsável, defendendo e promovendo práticas e políticas equitativas e de combate à discriminação, nomeadamente em termos de género, orientação sexual, idade, deficiência, origem étnica, nacionalidade, religião e crença.” (PIEDUC 2019-2023)

• Plano estratégico da UC 2019-2023 (... “Entre outras medidas, [a UC] procederá à utilização de linguagem inclusiva nos seus documentos”)

← • Plano para a Igualdade, Equidade e Diversidade 2019-2023

- ✓ A. 22. Incluir linguagem inclusiva e a variável sexo em todos os dados e estatísticas e relatórios e documentos públicos da UC, permitindo avaliar a igualdade de género em todas as áreas
- ✓ A. 23. Promover a aplicação da linguagem inclusiva em todos os processos, procedimentos, instruções de trabalho, guias de orientação e impressos do SG.UC
- ✓ A. 24. Rever os formulários e os instrumentos de comunicação com estudantes, candidatos/as e antigos/as estudantes, com trabalhadores/as e com as partes interessadas em geral no sentido de incluir linguagem inclusiva)

Comunicação Inclusiva: O quê?

“Uma linguagem **inclusiva** e não enviesada **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)

=> Reflete **diversidade** e a **pluralidade**

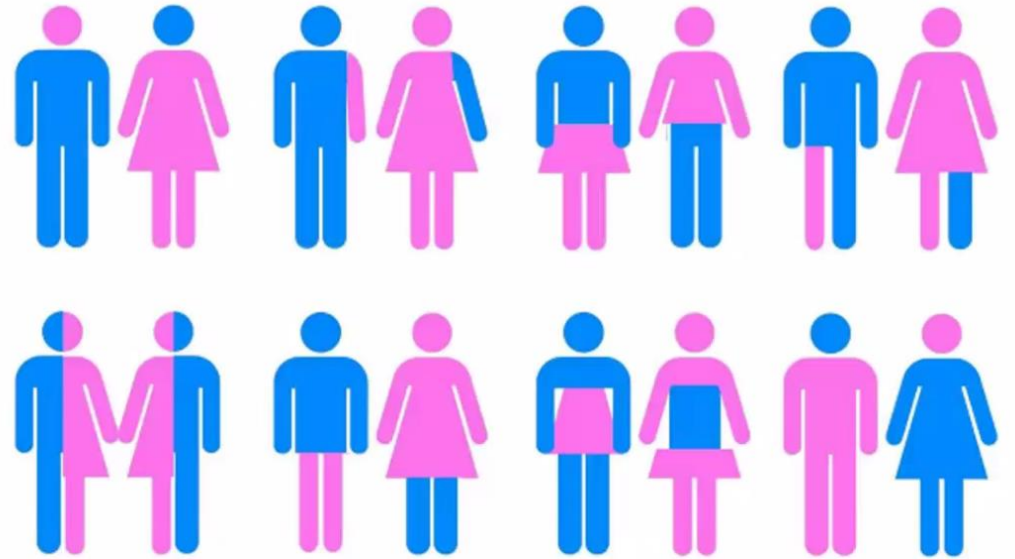
Comunicação escrita, oral, gráfica ou simbólica

Potenciais - A comunicação inclusive pode:

- Ajudar a identificar necessidades diferentes de mulheres e homens
- 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
- Inserção: evitar omissões e invisibilidades
- Evitar trivializações e subordinações
- Utilizar alternativas ao uso do universal masculino



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

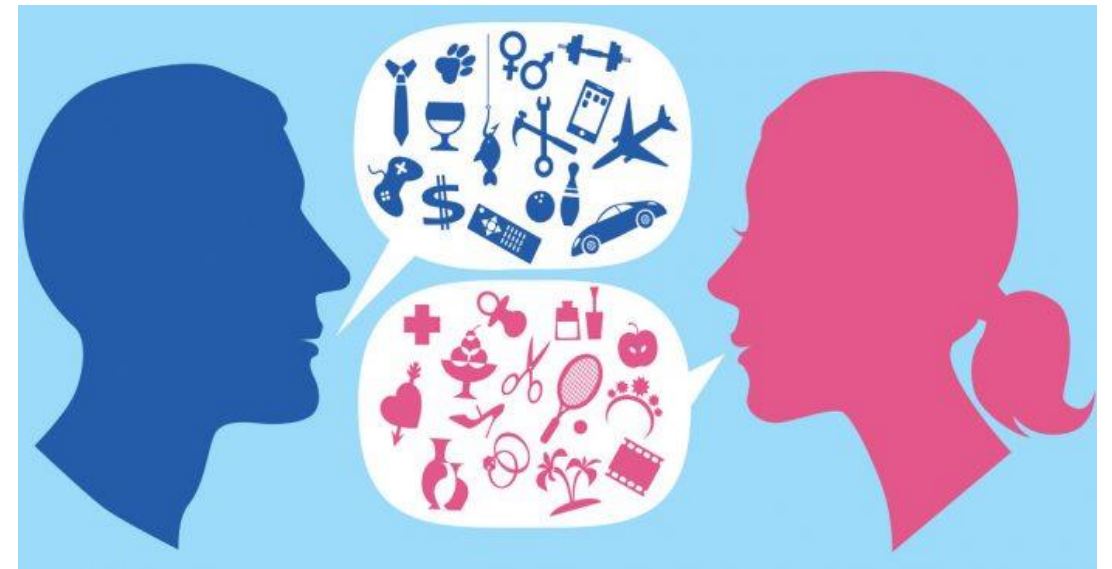
Comunicação não-inclusiva ou discriminatória: exemplos

- **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



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação não-inclusiva: o falso neutro

“A dupla função – genérica e específica – dos termos que se referem aos homens...

*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** (o cidadão, o requerente, os funcionários, o diretor, os trabalhadores...).*

*Subsumidas na referência linguística aos homens, as mulheres tornam-se praticamente **invisíveis** na linguagem e, quando visíveis, continuam marcadas por uma **assimetria** que as encerra numa especificidade, uma “diferença” natural (o sexo), numa “humanidade” de um outro tipo.”*

(in Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Abranches, 2009)



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação não-inclusiva: o falso neutro

Masculino genérico ou o 'falso neutro'

Formas não discriminatórias:



- Respeitam o direito de homens e mulheres à **representação linguística** da sua identidade

- Implicam o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos **tem o exclusivo** da representação geral da humanidade ou da cidadania.

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

-----» EVITAR O USO DO MASCULINO UNIVERSAL



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação Inclusiva: Resistências

3 GRANDES TIPOS DE RESISTÊNCIAS

(in *Guia para a comunicação inclusiva* do IPP)

- 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.



Comunicação Inclusiva: Quando? Onde?

- Em diferentes níveis
 - Institucional
 - Atividades de comunicação/disseminação
 - Interpessoal.
- Website da UC e todas as UO;
- Redes sociais da UC e todas UO;
- Nas plataformas usadas pelas UO (e.g., Moodle, DOMUS);
- Na intranet;
- Nas revistas/newsletters da UC;
- Todos os documentos de comunicação interna ou externa;
- Referências bibliográficas (através da inclusão de nomes próprios);
- Eventos.

Comunicação Inclusiva: Como?



Comunicação inclusiva sensível ao género

- 2 tipos de recursos (Abranches, 2009):

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

A especificação do
sexo/género

A neutralização ou
abstração da
referência ao
sexo/género

Dois princípios básicos:

- **visibilidade**
- **simetria das representações de género**



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva sensível ao género

1. Especificação do sexo/género

- Os pais

-----» O pai e a mãe

- Os jovens

-----» As jovens e os jovens; as/os jovens

- O idoso

-----» O idoso ou a idosa; o/a idoso/a

- Os reformados

-----» As reformadas e os reformados

- Os candidatos

-----» As candidatas e os candidatos



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva sensível ao género

2. Neutralização ou abstração da referência ao sexo/género

Substituição por genéricos verdadeiros

| | Utilizar | Em vez de... |
|--|--|--|
| Opção por paráfrases com nomes sobrecomuns | Pessoal de limpeza Pessoal não docente, | empregadas de limpeza funcionários <i>lato sensu</i> |
| Opção por coletivos ou nomes representando Instituições/ Organizações/Órgãos | À Presidência À Direção | Exmo. Senhor Presidente 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 | Estudante Docente | O estudante O docente |

Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Recurso de substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis

Utilizar

Quem requerer deve...

Em vez de...

o requerente deve

(in Guia para a comunicação inclusiva do IPP)



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva sensível ao género

- Candidato

-----» Pessoa que se candidata; pessoa candidata

- Médicos; enfermeiros, etc.

-----» Pessoal médico; pessoal de enfermagem; profissionais de saúde; profissionais de enfermagem

- Professores

-----» Docentes; o corpo docente

- Eleitores

-----» O eleitorado

- O candidato deve formular a candidatura...

-----» A candidatura deve ser formalizada...

- Os subscritores da petição

-----» A petição subscrita por...

- Nascido/a em ...

-----» Local de nascimento

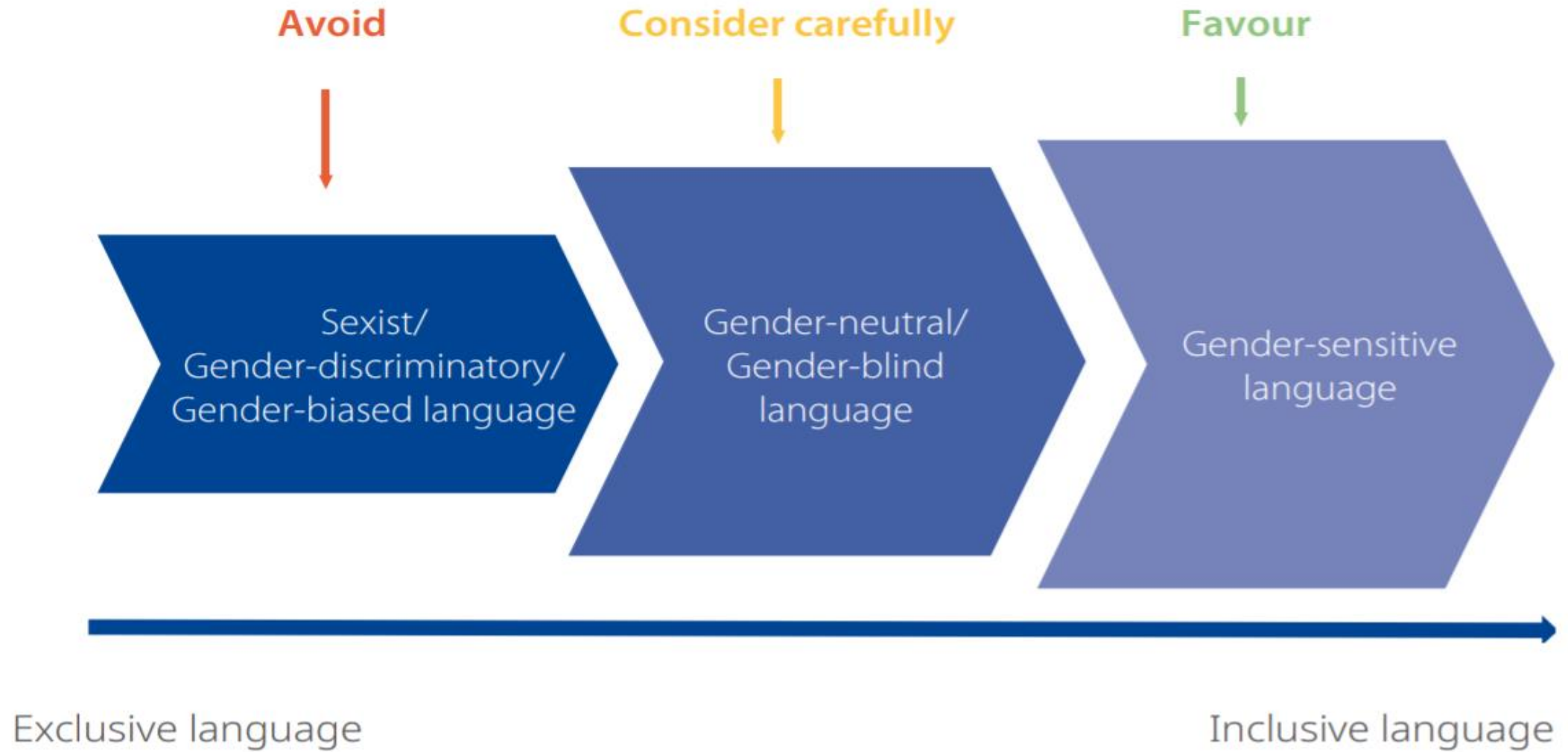
- Filho/a de

-----» Filiação



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

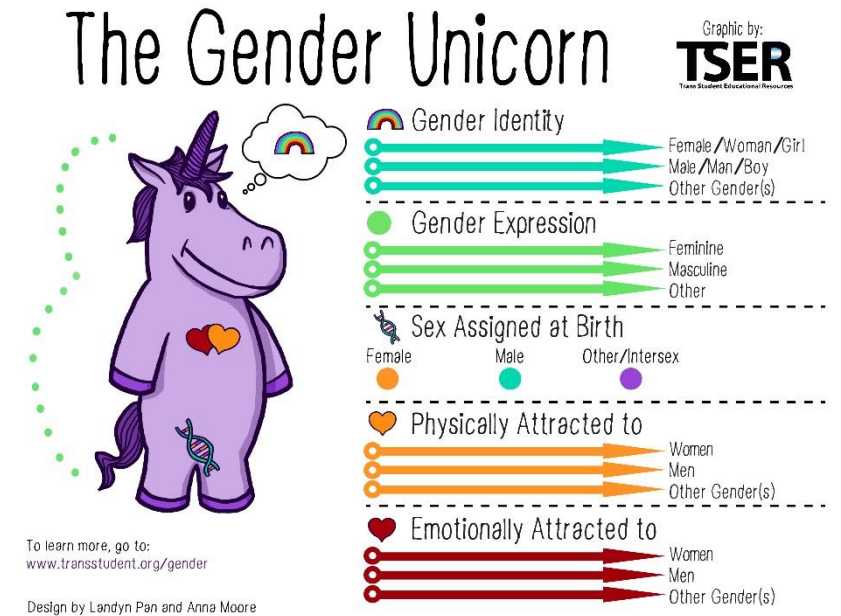
The inclusivity scale in language:



In EIGE Toolkit on Gender Sensitive Communication (2019)

Comunicação inclusiva – Pessoas não binárias

- Foco na pessoa
 - Os 4 Ss: Seen, Supported, Solidarity, Self
 - Perguntar à pessoa como pretende ser tratada e que pronomes prefere usar
- LGBTQIA+ / QUILTBAG+ / SOGIESC
 - Etc... (mais recursos em <https://outrightinternational.org/content/acronyms-explained>)



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva sensível às questões étnicas, culturais e outras condições particulares

- Os imigrantes

-----» As pessoas migrantes; a comunidade migrante

- Os jovens

-----» A juventude; a população jovem; as pessoas jovens

- Os idosos

-----» A população idosa; as pessoas séniores; os séniores

- Ciganos, a raça cigana

-----» Pessoas ciganas; comunidade(s) cigana(s)

- Sem-abrigo

-----» Pessoas em situação de sem abrigo

A tónica deve ser colocada na pessoa e não numa das suas características (Soares, 2017, p.3)



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

| 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 | |

| Expressões a utilizar (sempre que possível) | 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) |

(in Guia para a comunicação inclusiva do IPP)



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

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.



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva referente a pessoas com diversidade funcional e/ou neurodiversidade

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



Utilize sempre expressões que criem uma comunicação mais humanizada e universal.

(in Guia para a comunicação inclusiva do IPP)



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação 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

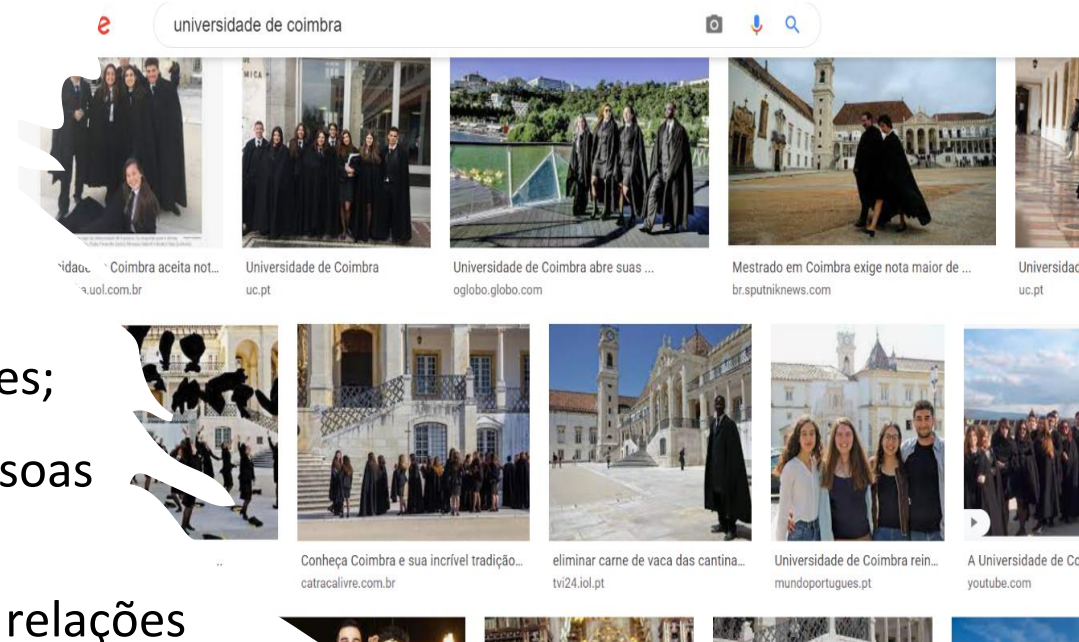


Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusive visual

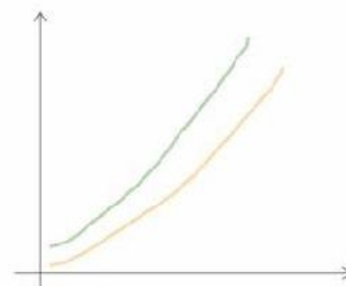
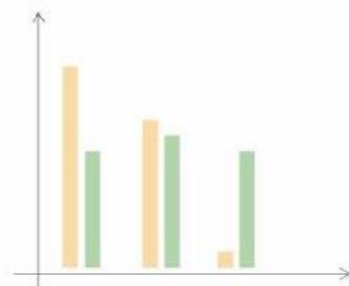
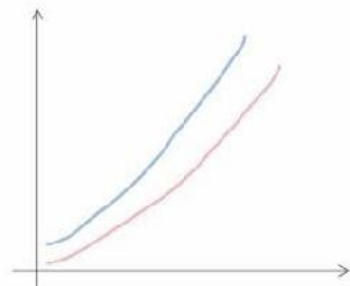
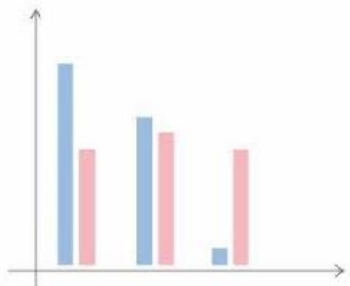
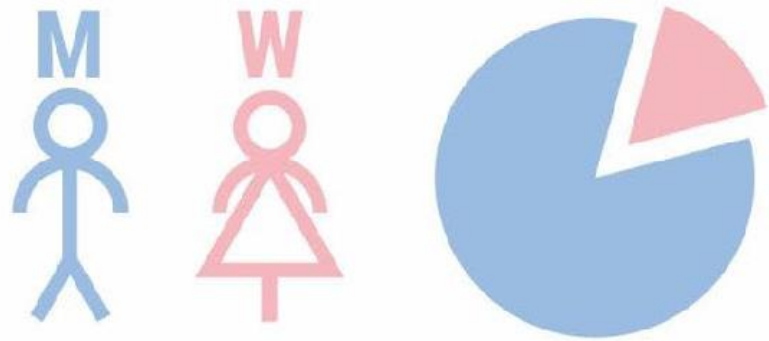
•BOAS PRÁTICAS

- utilização equilibrada de imagens de homens e mulheres;
- utilização de imagens que mostrem diversidade de pessoas (estatura, idade, etnia, formas físicas);
- aparecimento de diferentes configurações familiares e relações afetivas.
- não utilização de imagens que veiculem estereótipos 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.

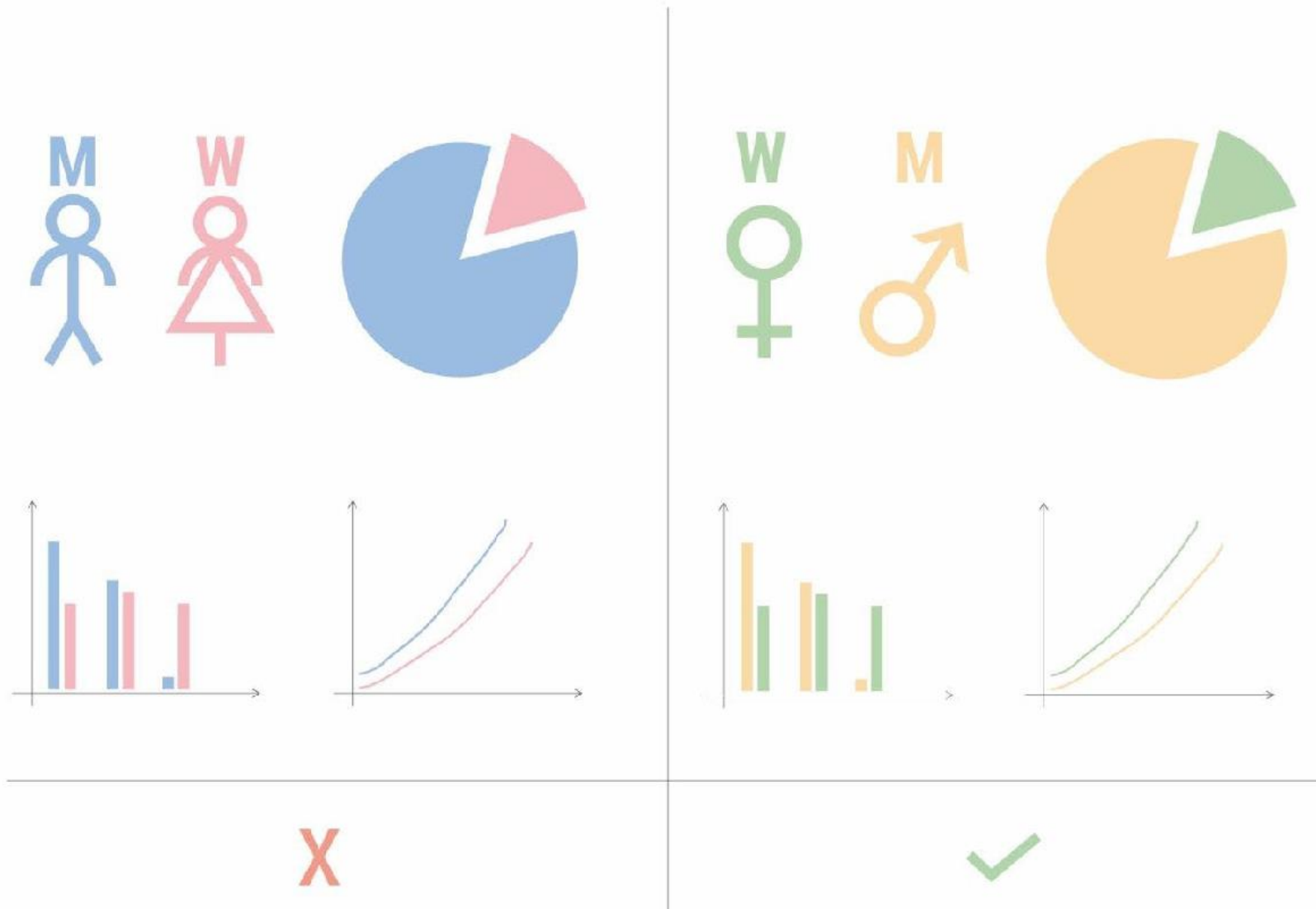


Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia


Comunicação inclusiva visual







Comunicação inclusiva visual



Comunicação inclusiva visual

 ABC UNIVERSITY

 MENU   

ABOUT

STUDENTS

GRADUATE

RESEARCH

WORK



NEWS
Lorem ipsum dolor sit

STUDY AT ABC
Lorem ipsum dolor sit

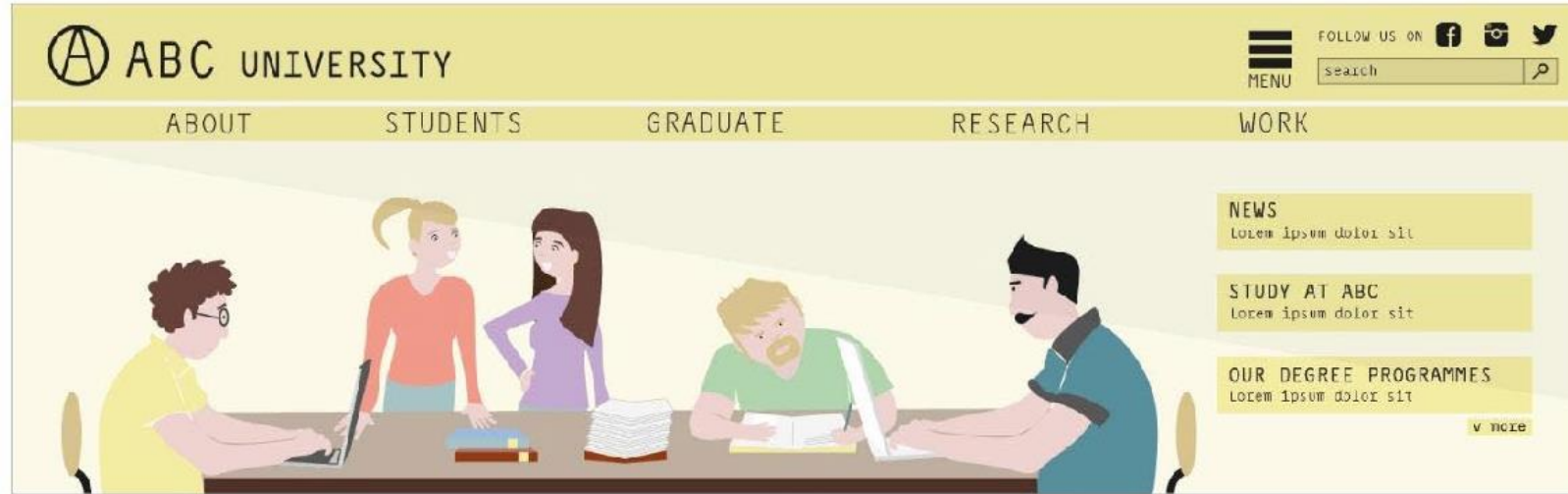
OUR DEGREE PROGRAMMES
Lorem ipsum dolor sit

[v more](#)

 **supera**

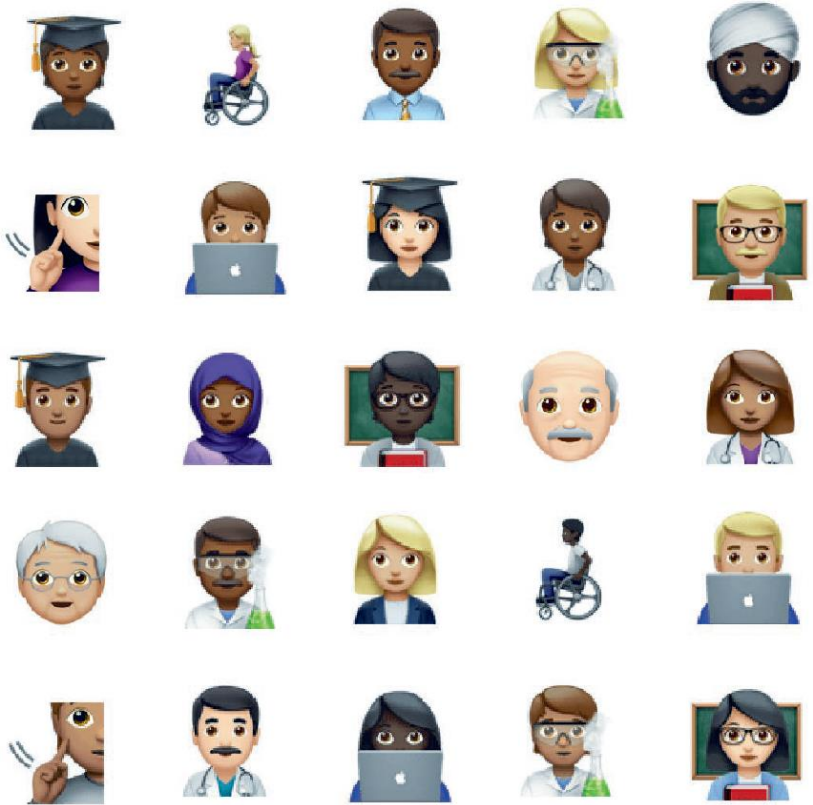
Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva visual



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva visual



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia





Um em cada quatro artigos científicos portugueses têm assinatura da U.Porto

01.07.21 Por Tiago Reis / REIT

Entre 2015 e 2019, a Universidade do Porto foi responsável ou participou em 23,3% de todos os artigos científicos produzidos nas instituições científicas portuguesas.



Comunicação inclusiva eventos

- Falta de visibilidade das investigadoras
- Manels (ou Manpanels)

Partner Spotlight

APS ACADÉMIC PEDIATRIC ASSOCIATION American Academy of Pediatrics SPOR

An Immature Science: Caring for Infants Born at ≤ 23 Weeks Gestation
May 17, 2021 | 1:00 – 3:00 PM CT

Matthew Rysavy Johan Agren Andre Oberthuer Satoshi Kusuda

Jonathan M. Klein Carl Backes Patrick McNamara

Moderated by: Edward Bell and Erik Normann

Conferência

Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia: que balanço?

1º Painel: Impactos internos, na UE e em Portugal (14:45h - 16:30h)

António Rebelo de Sousa
Membro da Direção da Delegação Regional Centro e Alentejo

Isabel Damasceno
Presidente CCDR-C

Paulo Ferreira
Comentador Rádio Observador/TVI

Tiago Sequeira
Prof. Catedrático da FEUC

2º Painel: Impactos na afirmação externa da UE (16:45h - 18:30h)

António Mendonça
Presidente da Delegação Regional Centro e Alentejo

Manuel Porto
Prof. Catedrático Jubilado da Faculdade de Direito da UC

Pedro Marques
Deputado ao Parlamento Europeu

Rui Henrique Alves
Conselheiro Técnico Principal da REPER

Sessão de Encerramento

24 de junho de 2021
Auditório da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
Entrada livre - Transmissão via Zoom

Álvaro Garrido
Diretor da FEUC

Organização:
Delegação Regional do Centro e Alentejo da Ordem dos Economistas
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra



Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Comunicação inclusiva

-- eventos



Comunicação inclusiva

-- eventos



X

Comunicação inclusiva

-- eventos



Comunicação inclusiva

-- eventos



X

Comunicação inclusiva

-- eventos



Mais recursos disponíveis...

Na página UC do projeto SUPERA

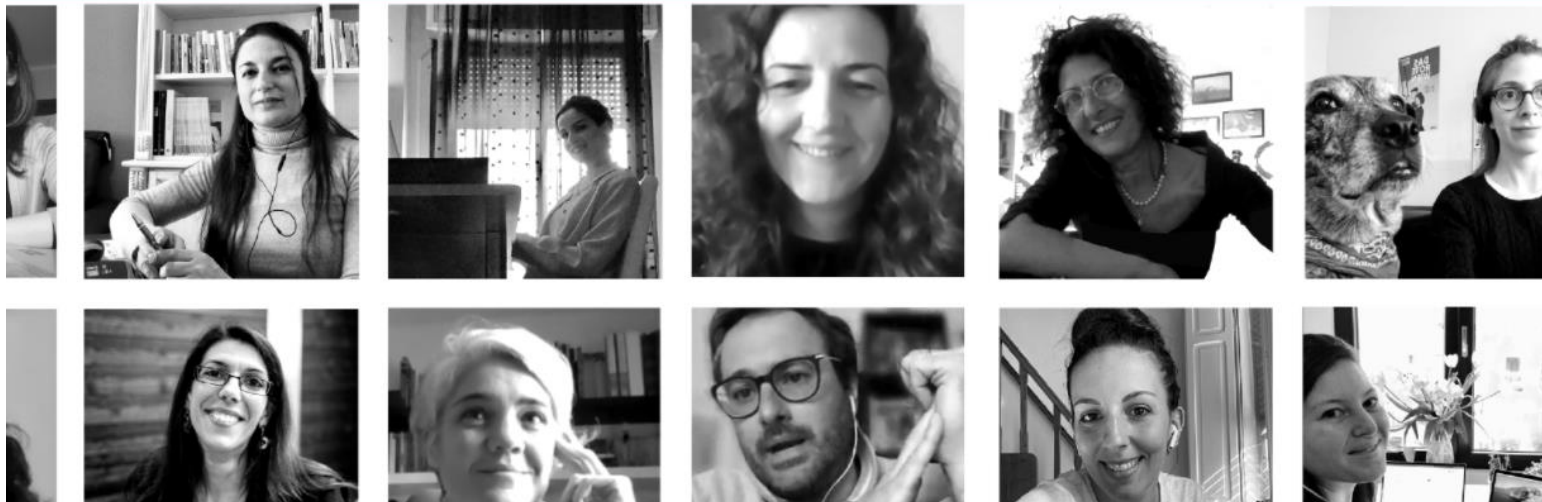
<https://www.uc.pt/supera/recursos/index>



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

HOME ABOUT



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

Referências bibliográficas

Conselho Económico e Social. 2021. [Manual de Linguagem Inclusiva](#)

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.

Barreno, Maria Isabel. 1985. *O Falso Neutro*, Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Criado Perez, Caroline. 2020. *Mulheres Invisíveis – Como os dados configuram o mundo feito por homens*, Lisboa: Relógio de Água.

Cunha, Celso e Cintra, Lindley. 1984. *Nova Gramática do Português Contemporâneo*, Lisboa: Edições João Sá da Costa, Lda.

European Institute for Gender Equality. 2019. [Toolkit on Gender Sensitive Communication](#).

Instituto Nacional para a Reabilitação (2020), Manual Saúde e Atividades Diárias- Medidas Gerais de prevenção e Controlo da Covid 19 para Pessoas com Deficiência.

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

Quadlin, Natasha. 2018. “The Mark of a Woman’s Record: Gender and Academic Performance in Hiring”. *American Sociological Review*, 83-2, pp. 331-360.

Rêgo, Maria do Céu da Cunha; e Alvarez, Teresa (2017), Enquadramento Nacional das Políticas Públicas para a Igualdade: igualdade de género e produção legislativa, Material de formação online CIG.

Serrão, Carla; Martins, Teresa; e Rocha, Rosa Maria (2020), [Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva](#).

SUPERA, [Guidelines for gender-sensitive communication in research and academia](#). 2020

Unesco. 2021. [To be Smart the Digital Revolution will Need to be Inclusive](#).

Referências bibliográficas

- Conselho da Europa. 2019. *Recomendação para Prevenir e Combater o Sexismo* (<https://rm.coe.int/16809e1b65>).
- Conselho da Europa. 2011. *Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica* (<https://rm.coe.int/168046253d>).
- Conselho da Europa. 1990. *Recomendação Sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem* (https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC_Eliminacao_Sexismo_na_Linguagem.pdf).
- Organização das Nações Unidas. 2006. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf).
- 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) (https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf).
- 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* (<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/118717737/details/maximized>).
- 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* (https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/enicc_ACM.pdf/42f8ef57-8cd7-4118-9170-9fcd9bc53ec2).
- 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* (https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/12/Resol_Cons_Ministros_61_2018.pdf).
- Portugal. 2018. *Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos (Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro)* (<https://dre.pt/home/-/dre/114661388/details/maximized>).
- 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* ([http://www.enipssa.pt/documents/10180/12352/Estrat%C3%A9gia+Nacional+para+a+Integra%C3%A7%C3%A3o+das+Pessoas+Sem-Abrigo+2009-2015+\(ENIPSA+2009-2015\)/d6d206ba-112a-42ef-a034-39af8afec5fb](http://www.enipssa.pt/documents/10180/12352/Estrat%C3%A9gia+Nacional+para+a+Integra%C3%A7%C3%A3o+das+Pessoas+Sem-Abrigo+2009-2015+(ENIPSA+2009-2015)/d6d206ba-112a-42ef-a034-39af8afec5fb)).

www.uc.pt/sustentabilidade/igualdade

www.uc.pt/supera

www.superaproject.eu

monica@ces.uc.pt

Tel: +351 239 855 570



@superaproject



#SuperaH2020



/superaproject



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 787829.



supera

Supporting the Promotion of Equality
in Research and Academia

