

Manual de Linguagem Inclusiva

Como se comunicar respeitando todas as realidades





pequiLAB



Índice



Introdução 05

6 Linguagem Inclusiva

- Comunicação Não Violenta 11
- Tipos de Comunicação 14
- Tipos de Linguagem Inclusiva 16

31 Linguagem Inclusiva e o Setor Público

38 Glossário da Linguagem Inclusiva





Introdução

Reunimos neste Manual explicações práticas e simples sobre o que é **Linguagem Inclusiva**, sua importância e como aplicá-la no seu dia a dia de trabalho.

A **comunicação** é uma importante ferramenta para a criação de **conexões e impactos sociais** - principalmente no serviço público. E a Linguagem Inclusiva possibilita a existência de espaços inclusivos, com segurança psicológica e acolhimento, no lugar da exclusão.

Através deste Manual, buscamos partilhar informação, inclusão, inovação e sensibilidade, e esperamos que ele contribua para o seu crescimento profissional e pessoal!

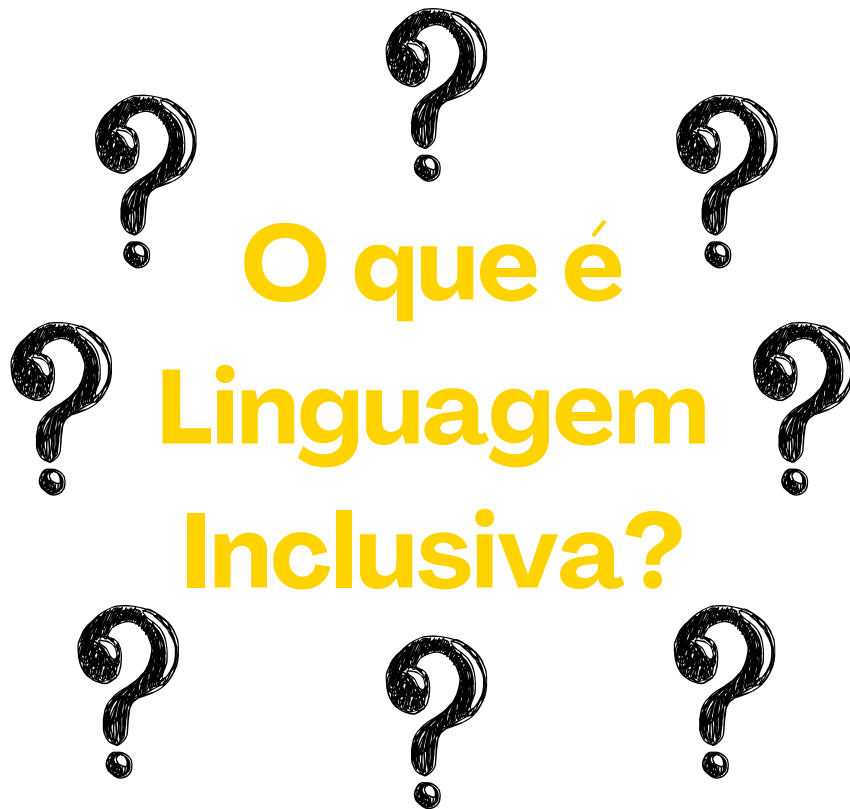
Aproveite e espalhe a inovação e a inclusão por aí!





Linguagem Inclusiva

Tá, mas você deve estar se perguntando:



Sem enrolar: Linguagem Inclusiva é uma forma de se comunicar **considerando todas as realidades possíveis**, sem excluir/invisibilizar grupos sociais.

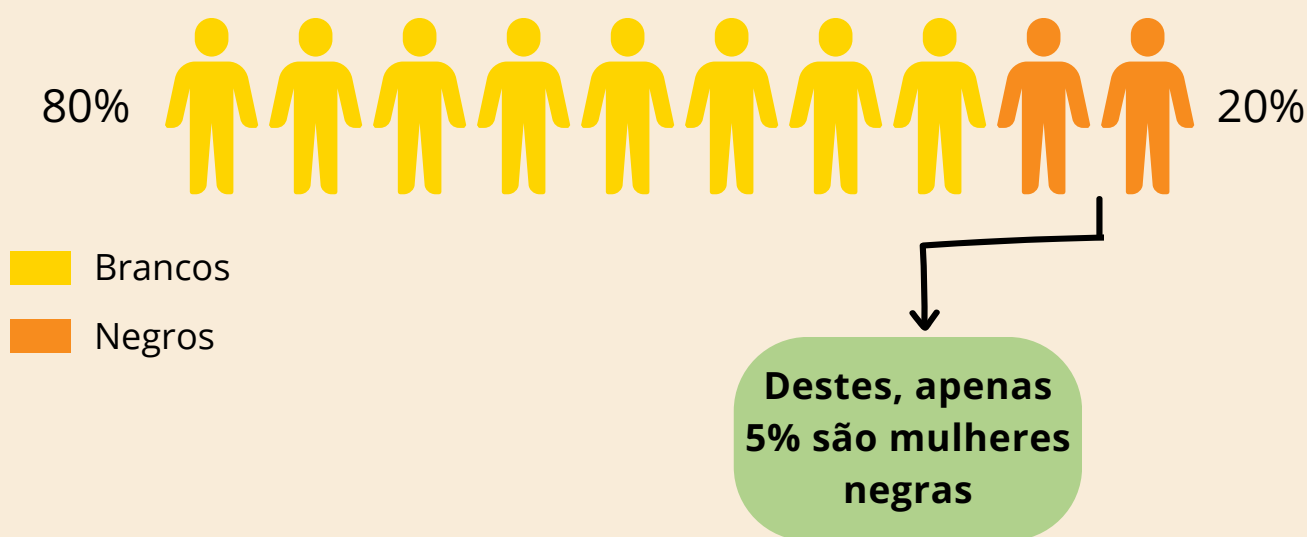


E a Linguagem Inclusiva é importante por ainda vivermos em um contexto que **privilegia alguns grupos sociais em detrimento de outros**, como no acesso a direitos básicos (saúde, educação, trabalho, lazer etc). Além disso, a linguagem é um reflexo direto da nossa cultura e realidade social - as quais foram construídas com base em preconceitos, e por isso, estamos propensos a nos comunicarmos de forma preconceituosa.

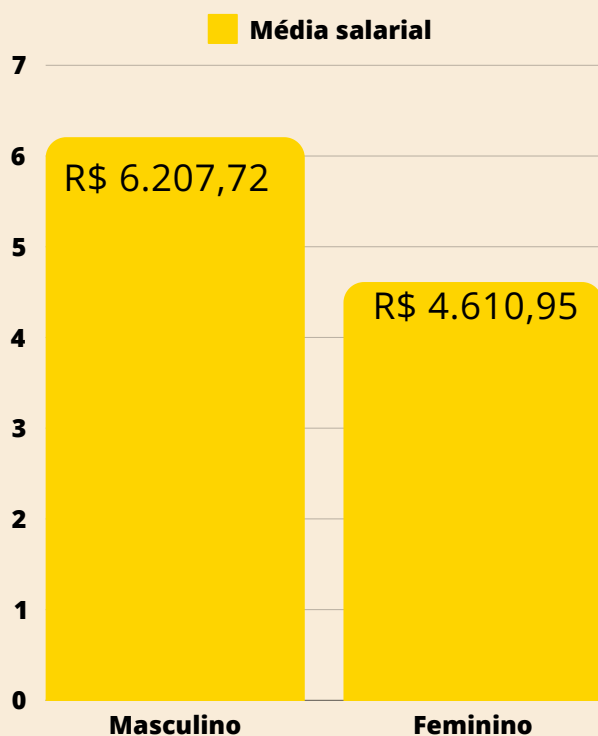


A DESIGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO

Raça das pessoas em cargo de liderança nos estados brasileiros (ESTADIC, 2018-19).



Média salarial dos servidores públicos por sexo (RAIS, 2021).



Mulheres ganham 25% a menos do que os homens, mesmo sendo maioria nos serviços municipais e estaduais, e nos poderes Executivo e Judiciário.



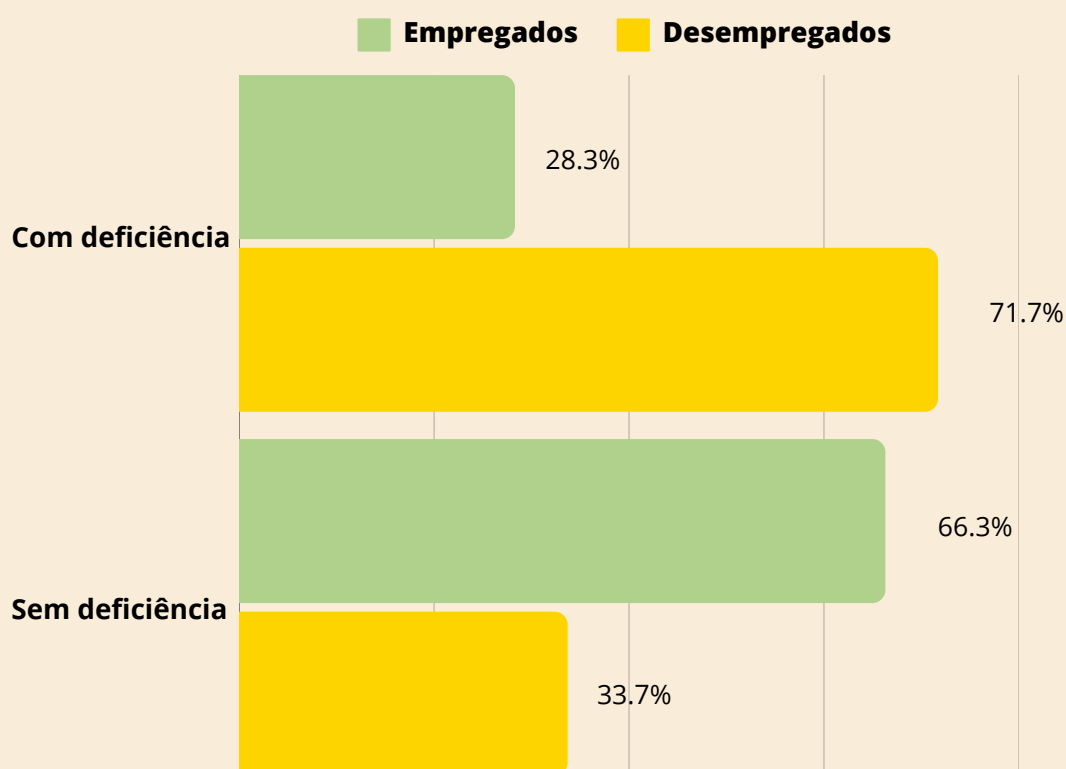
A DESIGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO

Percepção de pessoas LGBTQIA+ sobre o ambiente de trabalho (Mais Diversidade, 2021).

54% não sente segurança em falar abertamente sobre sua orientação sexual/identidade de gênero no ambiente de trabalho.

74% considera importante um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Taxa de participação de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho (IBGE, 2019).



7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho.



Por isso, para considerar e respeitar todas as realidades, precisamos **priorizar espaços mais inclusivos e diversos**. E tal priorização pode ser feita através de mudanças de comportamentos, como na forma em que nos comunicamos. Isso porque a comunicação nos permite compreender o outro, criar laços e expressar nossas necessidades, sentimentos e ideias - **ações vitais** para um ambiente de trabalho seguro e produtivo.

Além disso, para a criação de relacionamentos verdadeiramente colaborativos, é importante que nossa comunicação seja **clara, objetiva, respeitosa e aberta à realidade e às necessidades do outro** - isso tanto na vida profissional, quanto na pessoal. Uma ferramenta interessante para estimular laços e conexões é a **Comunicação Não Violenta (CNV)**.



Comunicação Não Violenta



A Comunicação Não Violenta ou CNV, prática de comunicação sistematizada por Marshall Rosenberg¹, é uma das estratégias que visam melhorar as nossas relações interpessoais por meio da tentativa de compreender melhor o outro e a si mesmo.

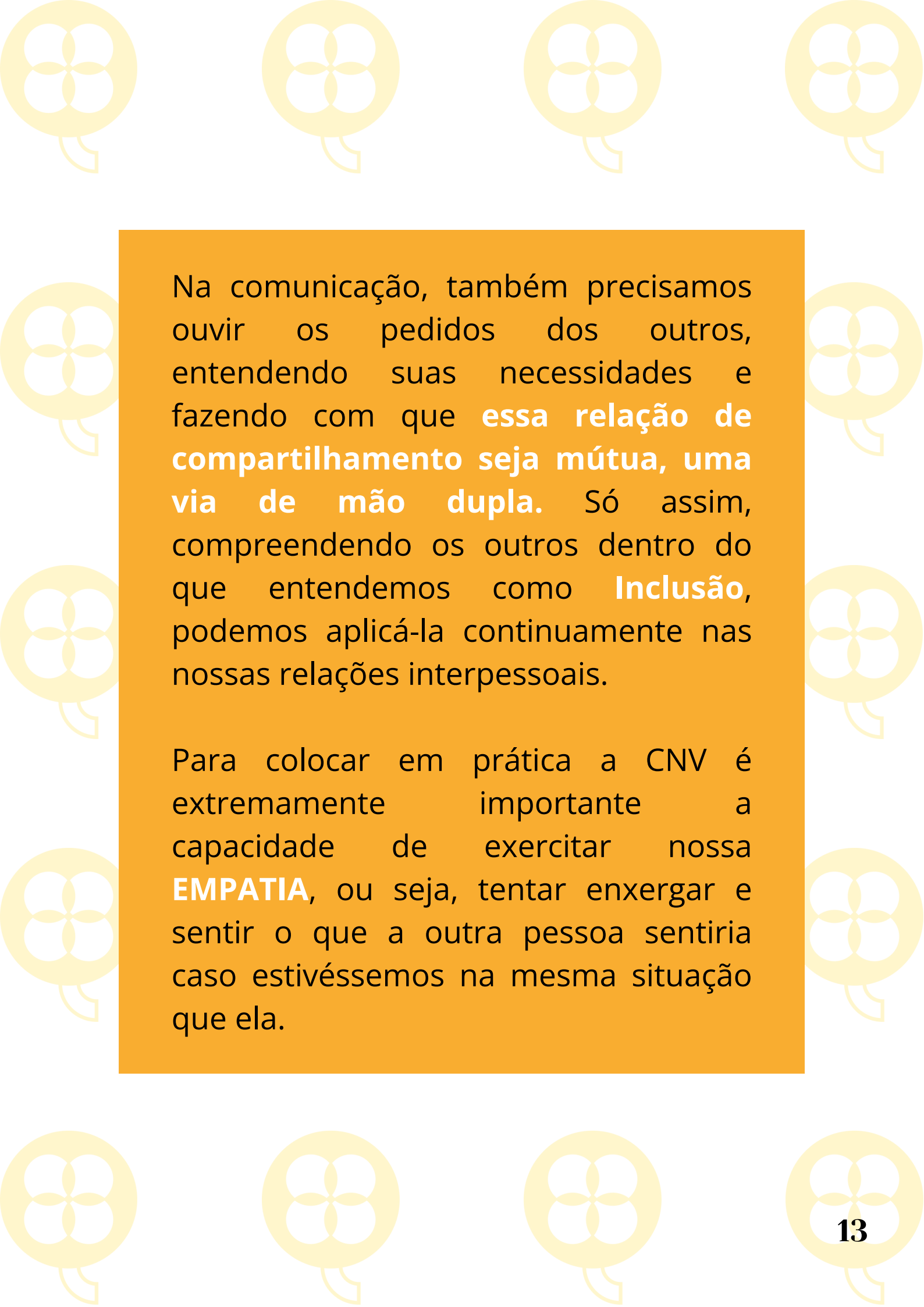
¹ROSENBERG, Marshall B. Comunicação não-violenta: Técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. São Paulo: Ágora, 2006.



De forma simplificada, a CNV parte de 4 componentes:

1. Tudo começa com a **OBSERVAÇÃO** das situações como elas são, sem verbalizar julgamentos.
2. Depois quando nomeamos nossos **SENTIMENTOS** que surgem com as situações, nós nos mostramos vulneráveis e geramos aproximação com os outros, além de nos entendermos melhor.
3. Dando continuidade, podemos reconhecer a **NECESSIDADE** que advém desses sentimentos, necessidades essas que são consideradas comuns aos seres humanos.
4. Por fim, podemos expressar nosso **PEDIDO**, que é como gostaríamos que aquela necessidade fosse atendida, compartilhando isso com o outro da forma mais clara que nos for possível.





Na comunicação, também precisamos ouvir os pedidos dos outros, entendendo suas necessidades e fazendo com que **essa relação de compartilhamento seja mútua, uma via de mão dupla.** Só assim, compreendendo os outros dentro do que entendemos como **Inclusão**, podemos aplicá-la continuamente nas nossas relações interpessoais.

Para colocar em prática a CNV é extremamente importante a capacidade de exercitar nossa **EMPATIA**, ou seja, tentar enxergar e sentir o que a outra pessoa sentiria caso estivéssemos na mesma situação que ela.



Tipos de Comunicação

Comunicação nada mais é que a transmissão de uma mensagem com significados entre duas ou mais pessoas, sendo uma relação do emissor (quem cria a mensagem) com o receptor (quem recebe a mensagem).

A comunicação pode ser expressa através de 5 tipos:

- **comunicação verbal:** quando usamos da voz, da fala para comunicar informações.

Exemplo: reuniões, conversas, eventos, rádio.

- **comunicação não verbal:** quando não usamos palavras, mas sim da linguagem corporal, sinais, gestos e de expressões faciais para nos comunicar.

Exemplo: Língua Brasileira de Sinais, sorrir, mímica.





- **comunicação visual:** realizada através de imagens, símbolos, sinais e gráficos.

Exemplo: filmes, pinturas, placas de trânsito, fotos, infográficos.

- **comunicação escrita:** quando escrevemos, digitamos palavras - tanto em meio físico ou digital.

Exemplo: e-mails, livros, cartas.

- **comunicação olfativa:** quando odores conseguem nos sinalizar algum fator/situação.

Exemplo: gás de cozinha, comida queimada.





Tipos de Linguagem Inclusiva

Agora vamos falar da estrela do nosso Manual: a Linguagem Inclusiva! Assim como a comunicação, a Linguagem Inclusiva também pode ser expressa de várias formas:

- Linguagem Simples:

uma forma de comunicação simples, objetiva e sem rodeios, que possibilite uma leitura e compreensão fácil por parte de quem lê. Isso é feito através da utilização de palavras mais conhecidas no lugar de termos técnicos, difíceis ou estrangeiros.

É também preferível colocar as orações em ordem direta: SUJEITO + VERBO + COMPLEMENTO.





Esse tipo de linguagem é extremamente importante, principalmente para o serviço público, considerando que, em Goiás, 260 mil pessoas não sabem ler e nem escrever (IBGE, 2022), e que 46.8% da população brasileira acima de 25 anos não concluiu a educação básica obrigatória (IBGE, 2022).

Veja os exemplos a seguir, segundo a Apostila de Linguagem Simples da Prefeitura de São Paulo:



1. Evite siglas e termos técnicos:

O trâmite depende da aprovação do estado. ✘

O processo depende da aprovação do estado. ✔

2. Evite termos pejorativos, discriminatórios e palavras estrangeiras:

Ele é expert em comunicação. ✘

Ele é especialista em comunicação. ✔

3. Não use palavras difíceis/muito formais para o seu público-alvo:

Este prazo é improtelável. ✘

Este prazo não pode ser adiado. ✔

4. Evite orações em ordem indireta:

O decreto foi emitido pelo governador. ✘

O governador emitiu o decreto. ✔

**Para mais informações,
[CLIQUE AQUI](#) e confira a
Apostila de Linguagem
Simples no Setor Público
da Prefeitura de São
Paulo.**

- Linguagem Não-sexista:



comunicação que busca evitar a exclusão de pessoas, a partir de suas identidades de gênero e/ou sexualidade, sendo uma alternativa à marcação de gênero (ela/ele ou a/o) da Língua Portuguesa. Pode ser expressada por **palavras que não indiquem gênero**, como o plural indefinido ou que indiquem os dois gêneros. Como por exemplo: trocar os engenheiros, os médicos, os consumidores por equipe de engenheiros/médicos, consumidores e consumidoras.

Ao se comunicar com pessoas não-binárias*, optar pela substituição dos artigos “a” e “o” por “e” ou “u”, como elu ou todes no lugar de ela/ele ou todos/todas.

Confira alguns exemplos na próxima página:



Para Ficar Ligado:

***pessoas não-binárias** são parte da comunidade Transgênero, uma das comunidades **LGBTQIAP+** (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais).

1. Eles participarão do evento ✗

As pessoas participarão do evento ✓

2. O homem é o produto do meio ✗

As pessoas são produtos do meio ✓

3. As enfermeiras estão trabalhando ✗

A equipe de enfermagem está trabalhando ✓

ou

As enfermeiras e enfermeiros estão trabalhando ✓

4. Os idosos estão se exercitando ✗

As pessoas idosas estão se exercitando ✓



- Linguagem Antirracista:

uma forma de se comunicar que busca não reforçar estereótipos relacionados a grupos sociais racializados não-brancos (pessoas negras, indígenas, amarelas etc).

Confira abaixo alternativas para expressões racistas da nossa língua:

<u>Expressão Racista</u>	<u>Explicação</u>	<u>Alternativa</u>
A coisa tá preta	Associa pessoas pretas a algo ruim.	A coisa tá difícil, complicada etc.
Asiático é tudo igual/Japa	Utilizadas para apagar a individualidade de pessoas amarelas, não reconhecendo sua diversidade de cores, fenótipos e personalidades.	Mudança de comportamento e respeito às diferenças. Pessoas têm sentimento e cada uma tem sua individualidade.
Cabelo ruim/de bombril	Se refere de forma pejorativa a cabelos cacheados e/ou crespos, colocando estes como sinônimo de algo ruim.	Mudança de comportamento e consciência de que cabelos cacheados/crespos são cabelos normais.
Chuta que é macumba	Preconceito religioso contra elementos de religiões de matriz africana, colocando "macumba" como algo ruim, negativo.	Tira de perto, joga para longe.
Denegrir	Manchar a reputação de alguém, ou seja, tornar negra uma imagem que antes era limpa. Colocando negro como algo ofensivo, ruim, sujo.	Difamar, desonrar, rebaixar.

<u>Expressão Racista</u>	<u>Explicação</u>	<u>Alternativa</u>
Dia de branco	Coloca pessoas brancas como referência de esforço e trabalho duro - em contraste com pessoas negras.	Dia duro, trabalhoso, difícil.
Escravo	Sugere que a condição de escravidão nasceu junto da pessoa. Sendo que na verdade as pessoas foram sequestradas e escravizadas.	Pessoa escravizada.
Índio	Termo colonialista que coloca pessoas indígenas como todas iguais, diminuindo sua diversidade cultural e individual.	Pessoa indígena.
Tenho parentes/ amigos negros	Pessoas brancas normalmente utilizam tal expressão para se isentar de ações preconceituosas.	Mudança de comportamento e consciência de que ter um conhecido racializado não-branco, não te dá o passe livre de ser racista com outras pessoas.
Trabalho de preto	Coloca pessoas negras como má trabalhadoras, desleixadas.	Trabalho mal feito.
Tribo	Termo colonialista que coloca grupos de pessoas indígenas como selvagens, não civilizados, primitivos, ignorando sua diversidade cultural.	Aldeia, povo, terra, etnia, território.



Cabe destacar que além de excluir as expressões racistas do seu vocabulário, é importante também **mudar seu comportamento** e forma de se comunicar pensando na **realidade e humanidade de pessoas racializadas não-brancas**, que são muito mais do que estereótipos e visões preconceituosas. E isso vale também para outros grupos sociais invisibilizados!

[CLIQUE AQUI](#) e veja a publicação "Expressões Racistas: por que evitá-las", do Tribunal Superior Eleitoral.



Linguagem Anticapacitista:

uma forma de se comunicar que busca não reforçar estereótipos relacionados à PcDs (pessoas com deficiência).

Confira abaixo alternativas para expressões capacitistas da nossa língua:

<u>Expressão Capacitista</u>	<u>Explicação</u>	<u>Alternativa</u>
Dar uma de João sem braço	Utilizada para descrever pessoas que fingem desentendidas para tirar vantagem em uma situação - colocando PcDs como incapazes, preguiçosos.	Se fazer de desentendido. Fingir que não entendeu.
Fingir demência	Utilizada para descrever quando alguém se faz desentendido. Porém, demência é um grupo de sintomas que atinge funções do cérebro e não deve ser utilizada como sinônimo de incapacidade.	Se fazer de desentendido, de perdido.
Pessoa especial	Utilizada para definir "carinhosamente" PcDs e que deixa subentendido que PcDs não são pessoas normais.	Pessoa com deficiência.
Portador de necessidades especiais	Utilizada para definir PcDs. Porém é importante entender que a deficiência não é algo que se carrega, mas sim algo que a pessoa tem, uma característica. Ex.: você não porta seu cabelo, você o tem. Porém, você porta uma mochila, um anel etc.	Pessoa com deficiência.
Retardado	Utilizada para descrever quando alguém erra, não compreende algo. Expressão pejorativa com pessoas deficientes intelectuais.	Reflexão e mudança de pensamento. O termo é ofensivo e não deve ser utilizado para caracterizar pessoas.

<u>Expressão Capacitista</u>	<u>Explicação</u>	<u>Alternativa</u>
Que mancada!	Utilizar para quando se comete um erro, ou seja, deixa subentendido que mancar é sinônimo de erro, falha. Pessoas mancam e isso não é um problema.	Que erro, gafe, fora, rata.
Você está cego/surdo/mudo?	Utilizada quando alguém não viu/ouviu/respondeu algo e coloca as deficiências como algo inferior, errado e que torna as pessoas incapazes.	Você não está vendo/não ouviu?
Você é superação!	“Gentilmente” utilizada para colocar a deficiência de PcDs como algo a ser superado. Porém, a deficiência é uma característica.	Mudança de comportamento em entender que PcDs são pessoas normais como qualquer outra, apenas tentando se adaptar e viver em um mundo adverso.
Você nem parece PcD/Você parece normal.	Utilizada em tom de surpresa quando uma pessoa não possui uma deficiência aparente, e colocando corpos deficientes como estranhos, anormais e inviabilizando outras formas de existir.	Reflexão e mudança de comportamento em considerar outras realidades e formas de existir.



- Descrição de Imagens para pessoas com deficiência visual:

considerando que o mundo é rodeado de imagens, seja no meio digital quanto físico, é importante pensar: como pessoas com deficiência visual podem compreender as imagens? A resposta é simples: descrevendo as imagens!

Descrição de imagens é uma forma de **transformar imagens em textos** que comuniquem os principais elementos de uma imagem. O texto, lido por uma Tecnologia Assistiva, possibilitará que PcDs visuais interpretem o conteúdo de imagens.

Veja a seguir Boas Práticas para descrever imagens!



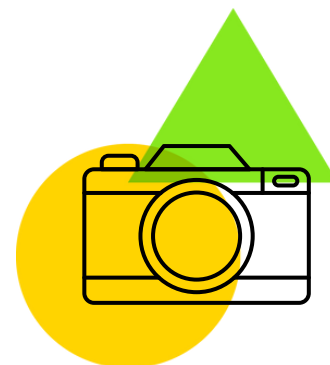
BOAS PRÁTICAS DE DESCRIÇÃO DE IMAGENS:

1. Qual a **intenção e contexto** da imagem? É um gráfico? Uma obra de arte? Ilustração? Divulgação de um evento? Deixe isso evidente para quem ler;
2. Defina o **que/quem**, o **como**, o **onde** e o **quando** da imagem;
3. Não repita textos que já estejam na imagem, se atente mais **nos elementos visuais**;
4. O texto deve estar **escrito corretamente**, das palavras, conjugações até a pontuação, para não causar confusões e ambiguidades;
5. Busque se comunicar no **tempo presente**.



Veja abaixo exemplos de como descrever imagens:

Fotografias:



Fotografia de uma sala da Escola de Governo com janelas amplas e computadores organizados em fileiras. Há uma instrutora na frente olhando para os alunos que estão sentados em frente aos computadores.

Banner Informativo:



**Publicado edital para seleção
interna de instrutores da Escola
de Governo**

Inscrições serão realizadas de
31/8 a 20/9



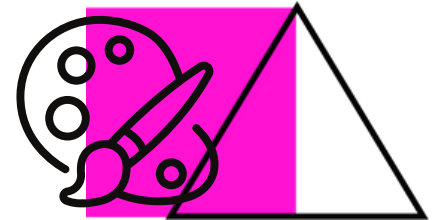
Informativo de fundo branco com círculos verdes de tamanhos diferentes aplicados pelo fundo. À esquerda, uma figura de uma caneta sobre um papel. À direita, está escrito: "Publicado edital para seleção interna de instrutores da Escola de Governo". Logo abaixo, se lê: "inscrições serão realizadas de 31/8 a 20/9." Ainda mais abaixo, estão 3 logomarcas: da Escola de Governo, da Secretaria da Administração (SEAD) e do Governo de Goiás. As cores que predominam nesse informativo são o verde e o branco.



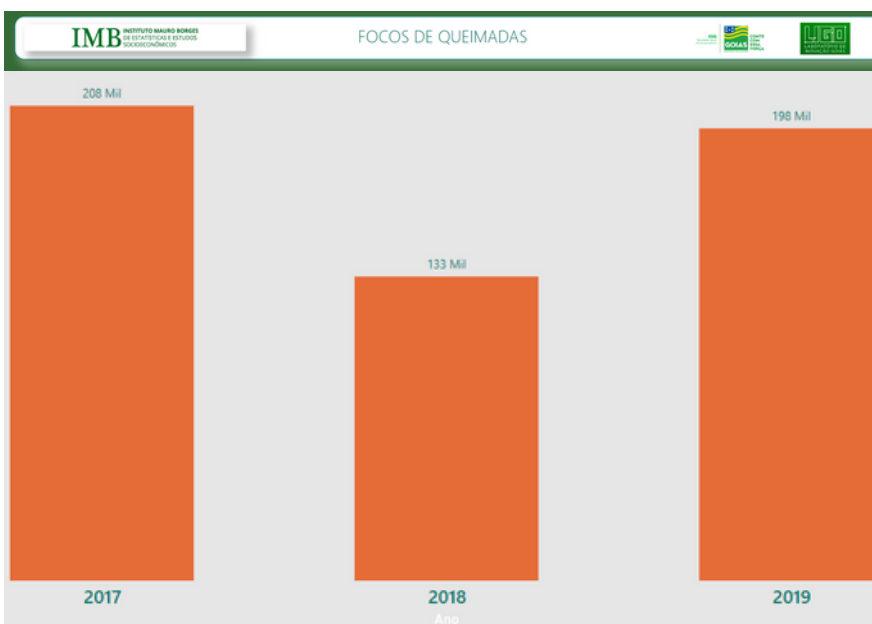
Artes Visuais:



Pintura sem título do artista Heitor dos Prazeres, feita em 1962, representando um grupo de pessoas pretas dançando em uma sala com chão de madeira marrom e paredes rosadas. As mulheres usam saias rodadas coloridas e de diferentes estampas e os homens usam camisetas e calças de cores variadas - alguns deles estão tocando instrumentos de percussão.



Gráficos:



Gráficos em barras verticais laranjas indicando o número de focos de queimadas dos anos de 2017 (208 mil focos), 2018 (133 mil) e 2019 (198 mil). O gráfico é do Instituto Mauro Borges e acima dele aparece os ícones do IMB, do Governo de Goiás e do LIGO - Laboratório de Inovação Goiás.





É importante ter em mente que utilizar da Linguagem Inclusiva na nossa comunicação é uma forma de exercer **empatia, respeito e abertura à realidade do outro** - fatores extremamente relevantes para o trabalho de qualquer servidor público.



Para Ficar Ligado:

Está em um evento - como palestras, oficinas, mesas redondas - que **você precisa se apresentar?**

Considere **se autodescrever** no início da sua fala para que pessoas com deficiência visual possam te conhecer melhor!

Ex.: Sou uma mulher branca, loira, usando um vestido azul e sapato branco. Tenho 1,65 de altura e sou bem magra. Estou usando brincos e colar dourados.





Linguagem Inclusiva e o Setor Público

Lembra do Infográfico que apresentamos nas páginas **8** e **9**? A partir dele fica fácil entender que a **desigualdade no mundo do trabalho é comum**, e no serviço público também não é diferente. Por isso, para nós enquanto servidores públicos, cabe questionar:

Como elaborar políticas públicas e ações representativas das necessidades dos cidadãos, se o serviço público ainda não espelha totalmente a população que atende?



Para um questionamento tão complexo, não existe uma resposta simples, mas para promovermos a mudança, precisamos começar de algum lugar, certo? E a **Comunicação Pública** pode ser uma forte aliada.



A **comunicação no setor público** é um **elemento chave** para informar e empoderar o cidadão, estabelecendo uma relação participativa de diálogo entre cidadão e governo, e, tendo sempre em mente os interesses, necessidades e perspectivas da sociedade sobre os serviços prestados e oferecidos.

E entendendo a diversidade do nosso país, é **nosso dever**, enquanto servidores públicos, **nos sensibilizarmos e estabelecermos uma comunicação** que respeite as diferentes realidades e configurações sociais que impactam a vida dos cidadãos.

Vamos para exemplos práticos?

1. Comunicar dados públicos nas redes sociais:

A **transparência** é um elemento importante para a confiança dos cidadãos no serviço público. E as **redes sociais** podem ser poderosas aliadas para a partilha de informações públicas. As redes sociais possibilitam o uso de imagens, como infográficos, até textos curtos e mais informais, como no exemplo da postagem da Secretaria de Estado do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável informando sobre o mutirão realizado para cobrar multas por infração ambiental.



Na postagem, a Secretaria utilizou de gráficos definindo **objetivos da ação, número de multas cobradas e a percepção de uma especialista** sobre o caso:

SEMAD
Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável

GOV GO
O ESTADO QUE DÁ CERTO

MEIO AMBIENTE

PGE faz mutirão para cobrança de multas por infração ambiental

360
ações ajuizadas no período

Objetivo é recuperar **R\$ 93 milhões**

IMPORTANTE DIZER QUE...

A PGE só ajuiza ação contra o infrator em último caso.

Antes, tenta medidas extrajudiciais de menor custo público, como:

- 1 INCLUSÃO DE DADOS DO DEVEDOR NO CADIN ESTADUAL
- 2 PROTESTO EXTRAJUDICIAL DA CERTIDÃO DE DÍVIDA ATIVA

FABIANA BAPTISTA BASTOS
Titular da Procuradoria de Defesa do Patrimônio Público e do Meio Ambiente (PPMA)

"A cobrança é importante não só porque os valores vão para o Fundo Estadual do Meio Ambiente (Fema), mas também porque efetiva a responsabilização dos causadores de danos ambientais".

SEMAD
Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável

GOV GO
O ESTADO QUE DÁ CERTO



2. Atendendo pessoas transexuais ou travestis:

Nome social é um direito garantido às pessoas travestis e transexuais, segundo o Decreto estadual nº 8.716/2016 que indica nos artigos 1º e 2º, que essa população “têm direito à identificação por meio do seu nome social para a fruição de quaisquer serviços públicos ofertados pela Administração direta e indireta do Poder Executivo” e também que os servidores públicos estaduais devem “tratar o cidadão pelo nome social indicado, [...] sendo vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis e transexuais.” (GOIÁS, 2016, p. 1).

Além disso, segundo a Cartilha do nome social elaborada pelo Governo Federal, entendendo que pessoas travestis e transexuais são um grupo social historicamente oprimido, é importante oferecer uma **escuta qualificada** durante o atendimento, **evitando preconceito institucional** em um espaço que deve servir e garantir a defesa de direitos.

3. Elaboração de uma política pública para vítimas de violência de gênero feita por uma equipe pouco diversa:



É comum que pessoas não deficientes, brancas, do gênero masculino e cisgêneros sejam a maioria responsável pela elaboração de políticas públicas. Por isso, em equipes pouco diversas, além de valer a reflexão sobre instituir ações de inclusão, é importante também **desenvolver políticas que se aproximem ao máximo das vontades do público-alvo**. E isso pode ser feito através de pesquisas qualitativas, como entrevistas, parcerias com organizações sociais ou até mesmo contratação de consultorias especializadas.

Existem também **ferramentas de gestão desenvolvidas pelo setor público que podem auxiliar**, como no caso do Canadá, em que as ferramentas utilizadas permitem que os órgãos reflitam sobre o impacto das políticas públicas para diferentes grupos sociais, como pessoas com deficiência, idosos, mulheres, entre outros. Uma delas é a **Gender Based Analysis Plus (GBA+)**, um processo analítico usado para entender como mulheres, homens e outros gêneros experimentarão políticas, programas e iniciativas.



Viu só? **A Linguagem Inclusiva tem muito o que agregar para a realidade do setor público.** E ela junto de um olhar sensível para desigualdades históricas é a chave para a construção de instrumentos públicos eficazes, representativos e que reduzam problemas sociais, como uma forma de criar novas possibilidades de futuro e de bem viver.



**1ª Delegacia Especializada em
Atendimento à Mulher**
Rua 24, nº203, Setor Central
(62) 3201-2801

**2ª Delegacia Especializada em
Atendimento à Mulher**
Av. do Povo com Rua E, Qd.10, Lt.101, Jd. Curitiba II
(62) 3201-2801

Direitos Humanos - Gov. Federal
Disque 100

**Grupo Especializado no Atendimento às
Vítimas de Crimes Raciais e Delitos de
Intolerância (GEACRI/PC-GO)**

(62) 99288-6108

(62) 98495-2047

geacri-goiania@policiaocivil.go.gov.br

Ministério Público/GO
Disque 127
(62) 3243-8000

**Núcleo Especializado em Atendimento à
Mulher (Nudem - Assessoria Jurídica e
Psicológica)**

WhatsApp: (62) 3157-1039

Ouvidoria Geral do Estado

www.ouvidoria.go.gov.br

Telefone: 162 / 0800-000-0333

WhatsApp: (62) 3201-5322

Ouvidoria Setorial SEAD

ouvidoria.administracao@goias.gov.br

(62) 3201-5739 / (62) 3201-5743 - WhatsApp:

(62) 3201-5743

**PAS - Programa de Acolhimento ao
Servidor**

WhatsApp / ligação: (62) 98328-0572

Polícia Militar

Disque 190



Glossário da Linguagem Inclusiva

- **Capacitismo:** é o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiências (PcD) que fundamenta-se no estigma de que PcDs são inferiores, incapazes, e tendo sempre como ponto de comparação pessoas sem deficiência, o que invisibiliza e diminui as pautas e demandas da população PcD (independência, autonomia, acessibilidade urbana, educacional, de trabalho, etc).
- **Comunicação:** transmissão de informações com significados entre duas ou mais pessoas, sendo uma relação de emissor (quem cria a mensagem) e receptor (quem recebe a mensagem).
- **Deficiências:** segundo o artigo 1º da Convenção de 2006 dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, deficiência é o impedimento natural, físico, mental, intelectual ou sensorial que interagindo com barreiras externas, dificultam a participação plena de PcDs com a sociedade.
- **Discriminação:** é o ato de excluir, separar, segregar, inferiorizar ou distinguir uma pessoa com base em concepções preconceituosas e estigmatizadas sobre raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, deficiência física, idade, nacionalidade, e entre outras características referentes a minorias sociais e que atente contra um tratamento de igualdade e respeito.
- **Diversidade:** é a pluralidade dos seres humanos considerando todas as suas características como raças, etnias, culturas, gêneros, deficiências, contextos que vivem e demais marcadores sociais.

- **Equidade:** o princípio da equidade reconhece as necessidades de grupos específicos de forma que a atuação da instituição reduza o impacto dos marcadores sociais para aquele grupo.
- **Etarismo:** preconceito e/ou discriminação contra pessoas com base em estereótipos associados à idade que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.
- **Identidade de Gênero:** diz respeito ao gênero que uma pessoa se identifica. As categorias de identidade se dividem em cisgênero, quando uma pessoa se identifica com o gênero biológico e transgênero, quando a pessoa se identifica com um gênero diferente do biológico. Assim, as identidades podem ser mulher ou homem cisgênero, homem ou mulher transgênero ou não-binário (quando a pessoa não se identifica exclusivamente nem com o gênero masculino e nem com o feminino).
- **Inclusão:** é a valorização de nossas diversidades e características e ao esforço deliberado e ações positivas para inserção econômica, política e social de pessoas que estejam ausentes dos espaços de oportunidade, prestígio e tomada de decisão na sociedade.
- **LGBTQIAP+fobia:** é o ato de preconceito, exclusão e manifestação de ódio/rejeição à existência de pessoas da comunidade LGBTQIAP+ e suas orientações sexuais e/ou identidades de gênero que inclui Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queers, Intersexo, Assexual, Panssexuais e outras identidades de gênero e sexualidade que não se encaixam em um padrão cis-heteronormativo.
- **Misoginia:** é o sentimento de aversão/ódio pelo feminino, sendo manifestado através de comportamentos, pensamentos etc que desprezem, inferiorizam ou desumanizam mulheres.

- **Neurodiversidade:** é a pluralidade de desenvolvimento e/ou funcionamento neurológico e/ou cognitivo dos seres humanos.
- **Orientação Sexual:** diz respeito a afetividade e sexualidade das pessoas em relação a outras. As orientações podem ser heterossexuais (atração por gênero diferente do seu), homossexuais (atração por gênero igual ao seu), bissexuais (atração pelos dois gêneros) e assexual (não sente atração).
- **Preconceito:** qualquer pensamento negativa em relação a uma pessoa ou a um grupo social que derive de uma ideia preconcebida sobre pessoa ou grupo.
- **Racismo:** compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.
- **Raça:** conceito e construção social que classifica seres humanos a partir de características físicas e muito estudado nas ciências sociais para compreensão e debate das desigualdades raciais existentes na sociedade.
- **Sexismo/machismo:** comportamento que rejeita a igualdade de condições sociais e de direitos entre homens e mulheres que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.



pequi LAB



pequi LAB



pequi.lab@goias.gov.br



(62) 3201-4525



ESCOLA DE
GOVERNO

SEAD
Secretaria de Estado
de Administração



pequi.lab@goias.gov.br



@escolagovgoias



(62) 3201-9267