

SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA
IGUALDADE
DE GÉNERO



SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

É um serviço da Autarquia Povoense que incide sobre os assuntos ligados aos direitos humanos, sensibilizando para o seu respeito e apela à cidadania ativa e apoia, acompanha, aconselha e encaminha pessoas vítimas de violência nas relações de intimidade. É um serviço que visa promover uma sociedade mais justa e mais igualitária.

Presta serviços aos níveis:

- Social;
- Emocional e Psicológico;
- Alimentar e de vestuário;
- Habitacional;
- Segurança;
- Intervenção individual em vítimas;
- Intervenção grupal em vítimas;
- Intervenção grupal em agressores conjugais.

Apoia homens e mulheres vítimas de violência nas relações de intimidade e destina grande parte das suas ações de sensibilização/ formação a públicos específicos como jovens, idoso/as, profissionais das áreas sociais e humanas.

O PODER DAS PALAVRAS

A linguagem é uma ferramenta básica que permite aos seres humanos expressar os seus pensamentos, os seus sentimentos e as perceções que o mundo que nos rodeia nos emite. É precisamente por esta razão que a sua evolução histórica e social determina em grande parte o nosso desenvolvimento pessoal e nossa visão do mundo porque vivemos inseridos numa sociedade.

Por esta razão, um dos aspetos mais importantes na luta por uma efetiva igualdade entre homens e mulheres passa por acabar com o uso de linguagem sexista ou falsamente neutra, que não só reflete a desigualdade entre os sexos, mas também contribui grandemente para reforçar esta situação sobreposição do masculino sobre o feminino.

Assim, inserido no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 – 2013, a Autarquia da Póvoa de Lanhoso, corroborando o que o Plano refere, considera que a transversalização da dimensão de género constitui um requisito para uma boa governação e garantia da integração nos diferentes domínios de atividade não só política como da realidade social com vista ao alcance de uma plena cidadania na vertente pública e privada. Apostou numa estratégia em que a conjugação de ações públicas especificamente incidiram sobre as questões da igualdade, fomentando assim ações positivas que procuram ultrapassar as diferentes discriminações que afetam maioritariamente as mulheres. Nestas ações foi promovido o olhar atento através da perspetiva do género para que se conseguisse efetivamente perceber que quando se fala em igualdade de género não se fala em igualdade no feminino e igualdade de jure, mas na pretensão de ser alcançada uma igualdade para as pessoas de ambos os sexos, de diferentes crenças ou religiões, idades, etnias, condição social ou cultural, condição física ou mental... alcançar uma efetiva igualdade de facto.

Apesar dos avanços que ocorreram e estão a ocorrer e a importância que esta temática tem vindo a adquirir, é certo que no dia-a-dia ainda são

atribuídos diferentes papéis e comportamentos a homens e a mulheres, algo que é refletido de entre outras formas, de uma forma fiel, no uso da linguagem. Sendo a linguagem entendida como elemento chave na construção e interpretação de nossos pensamentos, esta irá influenciar negativamente no avanço da igualdade de género e de oportunidades

O Executivo da Autarquia Povoense acredita que a administração pública deve estar atenta e tomar a iniciativa na dura luta que é a promoção e o alcance da igualdade e com esse desejo nasce este manual, cujo objetivo não é apenas trazer toda a documentação da administração municipal para a utilização da linguagem não-sexista, mas também destacar a importância desta ferramenta básica e corrigir seu uso inconscientemente tendencioso e reprodutor de desigualdade de género.

Em última análise, pretende-se propor alternativas que promovam a reflexão de todas as mulheres e homens. A única maneira de conseguir uma mudança na maneira como vivemos e nos expressamos é mantermo-nos abertos à própria mudança.

Para que tal possa acontecer, para tornar visível a presença e participação de homens e mulheres na nossa sociedade teremos que estar atentos/as aos pormenores como os das palavras e do que estas nos dizem e reproduzem.

DIFICULDADES

Uma das dificuldades encontradas quando propomos a adoção do uso da linguagem inclusiva prende-se com a fraca receptividade das pessoas que alegam várias razões, como por exemplo:

- O trabalho já é complicado o suficiente para que agora também ter que escrever tudo com o/a. Para andar a colocar barras...
- É uma perda de tempo e ritmo na escrita...
- Há coisas mais importantes para me preocupar do que escrever feminino e masculino....
- De que serve eu preocupar-me a redigir documentos adotando escrita não-sexista, se as outras pessoas não o fazem...

- Recebo informação adotando a escrita inclusiva, mas eu não acho nada bem adotar esse tipo de escrita....
- As coisas estão bem como estão, por que mudar...
- É muito complicado e não vale a pena. Escrever no masculino é universal...
- Quem é que liga a isso?....

Quando nos deparamos com observações como estas, percebemos que grande parte das pessoas se esquece do valor que a linguagem tem para os seres humanos. A linguagem e o modo de aplicar as palavras encontra-se tão arraigado nas nossas vidas e quotidiano que, apenas por essa razão, é difícil isolar e tornar-se consciente de sua importância, é tão natural...

Todavia, a linguagem encontra-se intimamente relacionada com o nosso pensamento, devendo evoluir de acordo com as mudanças na humanidade, nome e interpretar a realidade em que vivemos, isto é, a marca e o modelo. A linguagem é o instrumento com o qual pincelamos a realidade, com ela podemos construir uma sociedade justa e igual para todos os seres humanos, ou seja, homens e mulheres.

Mas não estamos numa sociedade de antigamente, portanto, a linguagem, o que tem sido o instrumento de uma outra era, muitas vezes aparece com os seus vícios e desigualdades arraigadas.

Para trabalhar em direção à igualdade, uma língua que não esconde, nem pode esconder ou denigrir a maior percentagem da população de um país, as mulheres porque são algo útil e necessário.

O uso da linguagem inclusiva e a abolição do falso neutro não é nem deve ser encarada como uma moda passageira ou uma mesquinha feminista. Não é uma questão menor. Num universo de linguagem em que não é nomeado é como se não existisse ou fizesse parte do nosso universo. A nossa realidade é a linguagem, tudo é traduzido em palavras. Vamos usar uma linguagem libertadora de estereótipos e vamos usar e definir o sexo para identificarmos de quem estamos a falar e referir “todos” não nos diz se se encontra alguma mulher, ainda que possam estar 99% da totalidade.

Quando escrevemos um documento e tivermos o cuidado de o ler e verificarmos se ele inclui homens e mulheres, pouco a pouco estaremos a construir uma sociedade mais igualitária.

Por exemplo, na frase:

Bom dia a todos os encarregados de educação.

Implicitamente nós interiorizamos que estarão a cumprimentar também as encarregadas de educação, porém, levado à letra, identificamos aqui o sujeito e este será do sexo masculino. Não obstante sabermos que não o refere, automaticamente assumimos que se dirigem igualmente às mulheres ainda que usado a terminologia masculina, todavia, se nos dirigirmos como:

Bom dia a todas as encarregadas de educação.

Neste caso, nunca é assumindo que tal se dirige a mulheres. Se se quiser dirigir também a eles habitualmente o sexo masculino é nomeado. Se nos quisermos dirigir aos homens, estes deverão ser apontados.

Ao alterarmos a forma de nos expressarmos, passando a ter em conta a existência de mulheres, dando-lhe a mesma visibilidade verbal que aos homens, abolindo o masculino genérico, estamos a usar uma linguagem inclusiva, abolindo o falso neutro,

passando-nos a referir a homens e mulheres de igual forma e não apenas fazendo-o comumente, que privilegia apenas o masculino.

Encoraja-se todos e todas a alterar atitudes e posturas verbais! Não há nada a perder, muito pelo contrário, com certeza ganhar...seguinto em direção e contribuindo para uma efetiva igualdade

para nós,
lá em casa, não há diferenças.



A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO

“Consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo invisível – na grande maioria dos casos, as mulheres – através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical.

Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens e de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres” (Guia de Promoção de Linguagem Neutra na UBI)

A INTERPRETAÇÃO E EVOLUÇÃO

Um mesmo facto é passível de ser narrado ou descrito de muitas formas diferentes. É unanimemente aceite que não existe uma única forma de o fazer e não ambígua de o fazer. Por exemplo, não é o mesmo que dizer:

“Tu estás feliz”,

que

“Tu estás a rir-te?”.

O que é proferido dependente do ponto de vista, do interior de cada pessoa. As palavras que usamos refletem a nossa visão do mundo. Contudo, esta visão é compartilhada pela sociedade de fala socializada e reflete o androcêntrico dominante na nossa cultura, em que o homem, - o masculino - é o centro e a medida de todas as coisas.

Na frase:

“Os Portugueses adoram futebol”.

Nesta afirmação talvez se incluam muitas mulheres, porém tal é passível de ser questionado porque não essa informação não está explícita. Todavia, a frase não deixa dúvidas sobre o gosto dos homens em relação ao futebol. Desta forma androcêntrica para explicar e compreender as relações entre mulheres e

homens leva a afirmações como a acima referida que pelas suas características é causadora de um enigma.

Por outro lado, a linguagem é sem dúvida um veículo de transmissão de

valores, habilidades e papéis diferente entre homens e mulheres apenas com base no sexo. Uma utilização sexista da linguagem na qual desvaloriza as pessoas do sexo feminino, sendo que esta persistência ajuda a manter as desigualdades entre homens e

Mulheres do ponto de vista de género. O uso da linguagem sexista e androcêntrico é o reflexo de uma cultura machista que avaliou as capacidades e funções atribuídas aos homens, mas não reconheceu o valor social dessas habilidades e funções que lhe sejam atribuídas às mulheres. E, apesar da ampla gama de atividades realizadas por mulheres na nossa sociedade atual, parece que há uma resistência linguística para reconhecer que este facto continua a apresentar, (através da linguagem consolidada usada) uma imagem inferior, pobre e subordinar das mulheres face aos homens.

Se atualmente as mulheres não ocupam espaços anteriormente ocupados, se não executam apenas e tão só as funções anteriormente realizadas e se as faculdades que lhes são reconhecidas atualmente não o foram no passado, deverão ser nomeados todos esses fatos linguísticos significando isso que as alterações da linguagem que não se tem verificado supostamente por preconceito, inércia, ou o peso de más regras gramaticais não pode ser perpetuado ou evitado. A linguagem oferece infinitas possibilidades para nomear e descrever novas realidades, é um material de invenção como o mais moderno e já imprescindível e-mail, assim como a linguagem é uma faculdade que sempre esteve lá, mas a partir de um ponto de generalizar, como por empatia.

No caminho para a igualdade que se quer e interessa para mulheres e homens, a linguagem tem um papel importante e fundamental para o desenvolvimento, por outro lado, há que reconhecer que a linguagem dispõe de recursos para nomear mulheres e homens sem esconder ou anular qualquer um dos sexos, sem que para isso haja necessidade de alterar as estruturas fundamentais da nossa língua - a Portuguesa.

PORQUE É QUE SE CRIA ESTE MANUAL DE BOAS PRÁTICAS?

Devido ao facto do idioma utilizado nos documentos administrativos não fugir de uma visão parcial de realidade. Na elaboração desses documentos sem ter em conta a linguagem inclusiva, foram comprometidos, causados e reproduzidas desigualdades por este ver - machista - que tanto

os homens como as mulheres compartilham.

Ao analisar os documentos administrativos têm-se a sensação de que o mundo da administração é muito masculino e o motivo não é outro senão o uso sexista da linguagem que faz com que as mulheres permaneçam invisíveis. É feita referência a funcionários, conselheiros ou chefes de departamento ou divisão, esquecendo-se uma e outra vez que o público inclui mulheres e homens. E, pode-se continuar fazendo referência à esmagadora maioria das vezes com que nos deparamos com documentos que fazem referência ao: o requerente, o usuário, escondendo o feminino no curso genérico masculino.

Os documentos que são feitas numa administração são, em certa medida, a sua imagem, ou pelo menos considera-se que dessa forma devesse ser visto.

A linguagem utilizada nesses documentos mostra uma certa conceção do que na verdade estará no seu interior a ser administrado.

A administração pública deve ter o cuidado que ser o exemplo a ser dado a todos, sendo que a cidadania deve ser mostrada na sua totalidade em textos administrativos.

Da mesma forma a linguagem usada na esfera empresarial deve ser cuidada não só no que toca à formalidade como no que diz respeito à inclusão.

Uma das maneiras de conseguir a igualdade de direitos será certamente através do uso adequado da linguagem administrativa.

Um dos erros mais frequentemente identificados na linguagem oral e escrita em geral, e na linguagem administrativa em particular, é a utilização do sexo masculino genericamente para se referir a mulheres e homens. Este facto foi confirmado repetidamente na análise realizada na documentação administrativa, seja local, regional como nacional em entidades privadas ou organizações governamentais ou não.

Perante esta perceção realista, pretende-se dar atenção à temática no presente documento.

Pode-se argumentar que o género gramatical não tem valor significativo, contudo se não é alterado, a gramática trai-nos e destacamos ainda que inconscientemente ou por dessa forma termos sido ensinados na escola e

destacamos a presença do masculino sob o feminino. Por tal será necessário clareza linguística e concisão.

Se o uso do masculino genérico provoca ambiguidade na mensagem, tal ambiguidade deve ser evitada, passando a ser usada uma comunicação clara, sendo esta necessidade mais explícita na Administração de modo a evitar a escrita e interpretação confusas.

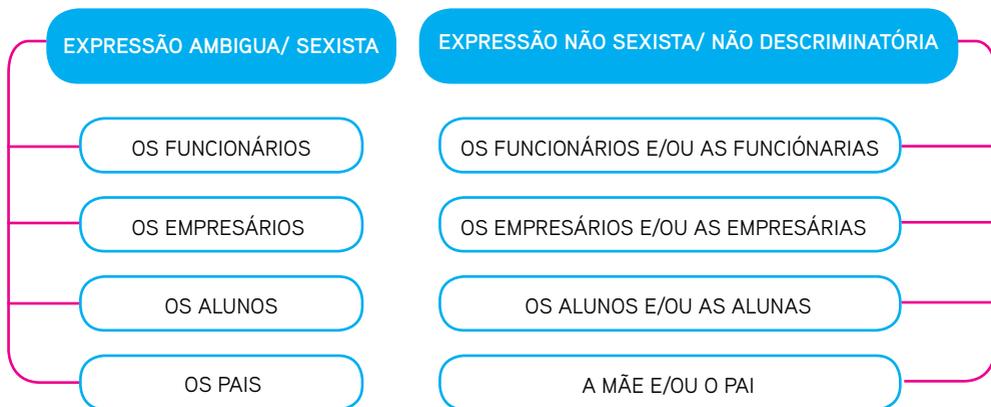
O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013 faz referência à recomendação do Conselho da Europa – CM/Rec (2007) na qual de forma progressiva deve ser adotado o uso de uma linguagem inclusiva no que respeito diz género, neutro para a remoção da discriminação baseada no sexo, principalmente na Administração Pública enquanto forma de promover a igualdade entre homens e mulheres.

Existem várias possibilidades de uso da linguagem e escrita inclusiva para evitar o masculino genérico que provoca a presença feminina invisível.

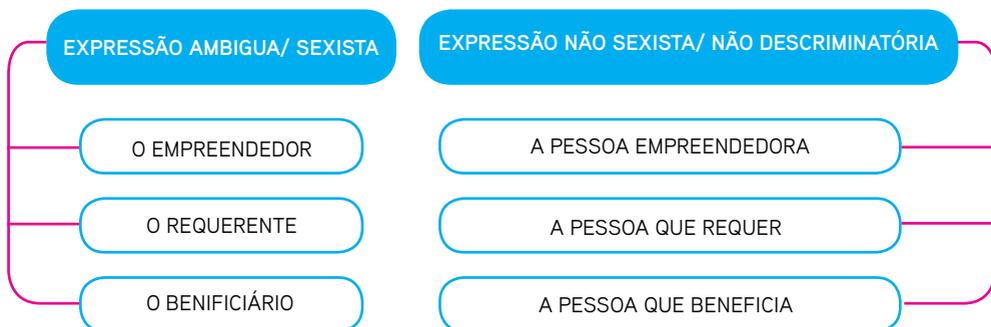
Baseado nas indicações da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG – nos guias existentes em Portugal e noutros países da UE, este guia pretende ser um documento ou manual se quiserem que sirva de suporte a pretensas mudanças de escrita e oralidade, contudo, numa versão que pretende atual, realista para ser exequível.

1 UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

Considera-se a forma mais adequada e eficaz, tendo em conta a visibilidade simétrica.



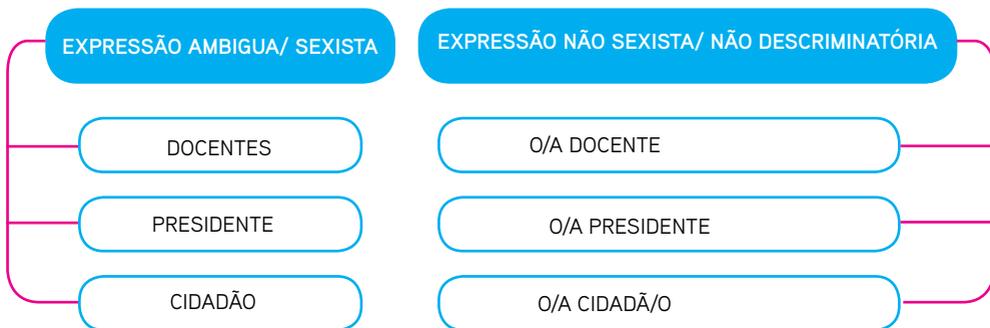
Anteponer a palavra “Pessoa” à expressão sexista e discriminatória



1. Ao nomear ambos os sexos é aconselhável alternar a ordem dos géneros ao longo do discurso verbal ou texto escrito para não dar predominância ao masculino em detrimento do feminino ou deste em detrimento daquele.

2 EMPREGO DE BARRAS

(em substituição da forma dupla)

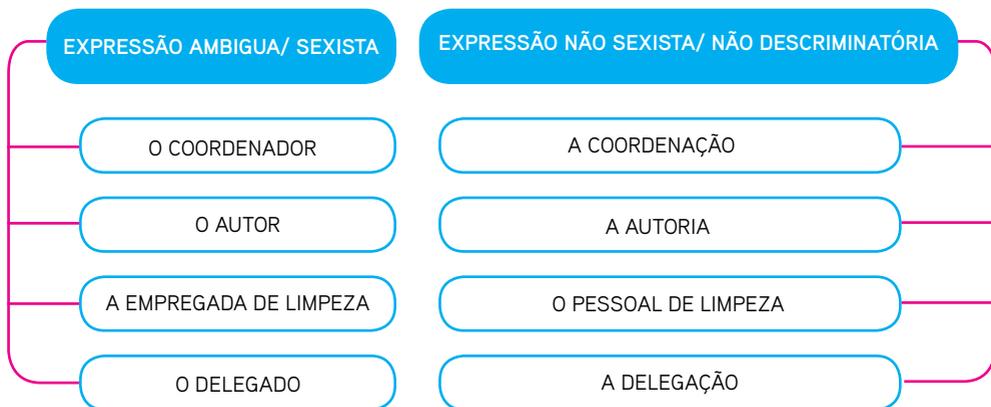


EXEMPLO:

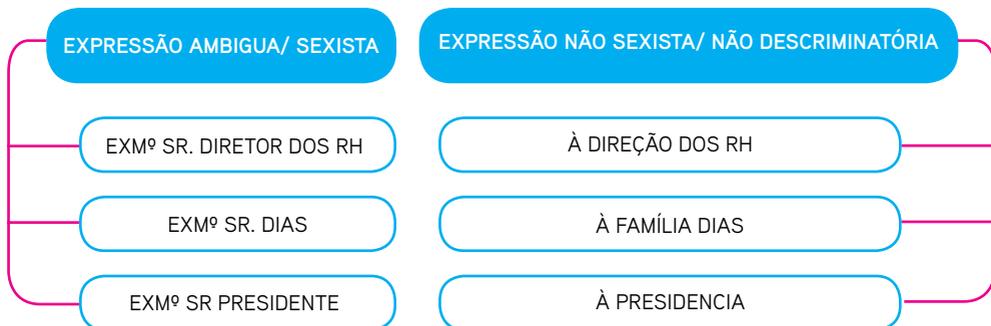


2. Com frequência utiliza-se o parêntesis para o plural (ex: utente(s)) e por reprodução vê-se igualmente o uso de parêntesis para o masculino e feminino (ex: Caro(a) Senhor(a), todavia o uso de parêntesis é usado para “intercalar num texto qualquer indicação assessoria” (Cunha e Cintra, 1984:660), pelo que não se afigura igualitário usar para o presente efeito para que não seja dada oportunidade a interpretações desiguais em relação a qualquer um dos géneros.

No caso de Coletivos (Instituições/organizações) ou termos abstratos – exceto se houver lugar a designar a pessoa enquanto titular do cargo ou função que desempenha



Sempre que possível deve ser substituída a pessoa pela função, órgão ou entidade.



EXPRESSÃO AMBIGUA/ SEXISTA

FILHO DE

NASCIDO A

NASCIDO EM

OS PORTUGUESES

OS DOCENTES

REUNIÃO DE PAIS

OS CIDADÃOS

OS DIREITOS DO HOMEM

O INDIVÍDUO

HOMEM

TRABALHADORES

OS MENINOS

OS HABITANTES

CADA UM

MUITOS PENSAM

OS CONDUTORES
AQUELES QUE CONDUZEM

EXPRESSÃO NÃO SEXISTA/ NÃO DESCRIMINATÓRIA

FILIAÇÃO

DATA DE NASCIMNETO

LOCAL DE NASCIMENTO OU NATURALIDADE

O POVO PORTUGUES; A NAÇÃO PORTUGUESA

O CORPO DOCENTE

REUNIÃO DE RESPONSÁVEIS

A CIDADANIA

OS DIREITOS HUMANOS
OS DIREITOS DAS PESSOAS

A PESSOA

SER HUMANO; A HUMANIDADE

PESSOAL; PESSOAS TRABALHADORAS

AS CRIANÇAS; A INFÂNCIA

A POPULAÇÃO

CADA QUAL

COMO MUITA GENTE PENSA

QUEM CONDUZ
AS PESSOAS QUE CONDUZEM

Denominação dos títulos académicos oficiais à condição de quem os obtém.

DENOMINAÇÃO NO MASCULINO

GRADUADO

TÉCNICO

DIPLOMADO

DOUTOR

LICENCIADO

PROFESSOR

CATEDRÁTICO

DENOMINAÇÃO NO FEMININO

GRADUADA

TÉCNICA

DIPLOMADA

DOUTORA

LICENCIADA

PROFESSORA

CATEDRÁTICA

Referencia à mulher e ao homem em todos os tipos de trabalho e funções profissionais

REITOR

ADMINISTRADOR

BOLSEIRO

ENGENHEIRO

SOCIÓLOGO

ARQUITETO

ESCUADOR

AGRICULTOR

MAGISTRADO

REITORA

ADMINISTRADORA

BOLSEIRA

ENGENHEIRA

SOCIÓLOGA

ARQUITETA

ESCUADORA

AGRICULTORA

MAGISTRADA

Nas formas de comunicar escritas sem grande grau de formalismo e com caráter rápido e majoritariamente usada entre semelhantes ou internamente numa organização – ex: Email -, o “@” pode ser utilizado como forma de saudar pessoas do sexo feminino e masculino em simultâneo.

No corpo do Email o “@” pode igualmente ser utilizado, assim como as “barras”, embora estas sejam igualmente aconselhadas usar nos contactos onde o formalismo seja indispensável. As formas duplas são igualmente aconselhadas para o uso de comunicação mais formal, embora se traduzam num texto mais longo. Neste caso deve ser intercalado a referência ao sexo feminino com o masculino de forma a não salientar nenhum dos dois (tal como referido nas páginas anteriores).

Na redação de memorandos, ofícios e faxes, quando for do conhecimento o nome do/a destinatário/a deverá ser enviado no nome do/a próprio/a, fazendo referência à função (ex: Ex.^ª Professora Doutora Ana Barros, Presidente, seguido de órgão ou entidade). Quando se desconhece o nome, deve ser referido a função, órgão ou entidade (ex: À Presidência da (órgão ou entidade). No corpo do documento devem, ser utilizadas formas genéricas universais e as formas duplas, evitando as barras (ex: o pessoal, as funcionárias e os funcionários).

Nos formulários em formato papel, a “barras” devem ser privilegiadas numa ótica de economia de espaço. Nos formulários e documentos online devem ser disponibilizados dois documentos (um no feminino e outro no masculino).

Nos cartazes, dobráveis, flyers de diferentes fins têm características fundamentais pelo que a linguagem adotada deve ser simples e objetiva, sendo aceitável que seja abreviada, todavia, é possível produzir este tipo de material e promover a linguagem inclusiva. Neste caso pode ser utilizado o “@” e as barras; fazer referência ao título, cargo ou função de pessoas referidas, utilizando sempre o feminino e masculino.

Em relação à linguagem não-verbal – imagens, é importante que estas não sejam sexistas, que não sejam usados os atributos físicos da mulher ou do homem excessiva ou explicitamente de forma a não serem reproduzidos e perpetuados os papéis e estereótipos de género que muitas vezes de forma inconsciente são sobremaneira utilizados enquanto instrumento apelativo com um ou vários e determinados fins.

ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO X IGUALDADE DE GÉNERO

COMO REDIGIR ANÚNCIOS DE OFERTAS DE EMPREGO OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL?



Para evitar discriminação e dar cumprimento ao que a Lei estabelece, a redação de anúncios de oferta de emprego ou formação profissional, deve:

- Abranger sempre inequívoca e explicitamente destinatários de ambos os sexos;
- As profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: Diretor/Diretora; Enfermeiro/Enfermeira; Juiz/Juíza, ou, na forma mais abreviada, Diretor/a; Enfermeiro/a; Juiz/a;
- Nos casos de profissões cuja designação abrange ambos os géneros, deve sempre ser acrescentada a sigla (M/F) à respetiva profissão, sigla que significa Masculino/Feminino, para explicitar a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e formação profissional para trabalhado-

res(as) e/ou candidatos(as) de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F), Analista (M/F) ou Jornalista (M/F); o mesmo deve ocorrer aquando da indicação com abreviatura, exemplo: ajud. de cozinha (M/F); ajud. de cabeleireira (M/F);

O que um anúncio de oferta de emprego ou formação profissional não deve conter:

- Indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável);
- Elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos;
- Elementos de caracterização predominantemente atribuídos a um dos sexos quando os mesmos não estão ligados ao conteúdo funcional a exercer;
- Menção a elementos da vida pessoal de quem se pretende recrutar (ex: estado civil; situação familiar)

A CITE ESCLARECE AINDA QUE:

1 - A sigla (M/F) só deve, porém, ser utilizada nas designações profissionais que são comuns a ambos os géneros. A generalização indiscriminada de (M/F) nos anúncios, mantendo as tradicionais designações só no masculino - «Diretor», «Serralheiro» - ou só no feminino como «Secretária» ou «Datilógrafa», desvirtua os objetivos que se pretendem obter e não contribui para desfazer eficazmente os preconceitos sociais ainda existentes de que haveria umas profissões só para homens e outras profissões só para mulheres.

2 - Os jornais, revistas e sites relativos a ofertas de emprego que inserem anúncios de menor formato, devem adotar títulos não discriminatórios, nas suas rubricas. Por exemplo, devem adotar as designações de setores como «Construção Civil», «Ensino» «Serviço de Escritório», ou «Oferecem-se Cozinheiros/as», «Precisam-se Empregados/as». Podem ainda incluir referências como por exemplo: «Estes anúncios destinam-se a homens e mulheres».

3 - Na divulgação de cursos de formação ou outras iniciativas, as ações devem ser designadas ou pelas respetivas áreas, como por exemplo: «De-

senho», «Eletrónica» ou «Serralharia», explicitando-se, em seguida, que a ação se destina a candidatos de ambos os sexos, ou pelas profissões com referência expressa de ambos os géneros, como «Desenhador/a», «Técnico/a de Eletrónica» ou «Serralheiro/a».

4 - Sempre que o anúncio de oferta de emprego, formação profissional seja acompanhado de fotos, as mesmas deverão conter uma figura masculina e uma feminina, ou, então, não deve conter fotos ou elementos figurativos claramente associados a um ou outro sexo.

BIBLIOGRAFIA:

Abranches, Graça (2009), Guia para a Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Coleção Trilhos da Igualdade 4, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (1990), Recomendação Rec (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, Lisboa: CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (2007), Recomendação Rec (2007) 17 Comité de Ministros aos Estados Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género, Lisboa: CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Manual de Buenas Prácticas (Linguaje administrativo com perspectiva de Género), (2003), Ayuntamiento de Avilés;

Oliveira, Catarina Sales e Villas-Boas, Susana (2012), Guia de Promoção de Linguagem Neutra na UBI, Covilhã: UBI – Universidade da Beira Interior.

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013;

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, consultado em 05/07/2013, acessível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html>

