



Guia de Linguagem e Comunicação Inclusiva



SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES

Maio de 2023

Índice

Índice.....	3
Mensagem Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso	5
Conceitos	7
SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES	8
Enquadramento	10
Direito nacional e internacional aplicável.....	10
O poder das palavras	12
Constrangimentos.....	13
O Poder das imagens	15
A especificação do sexo	15
Alguns exemplos de utilização de formas duplas	16
Antepor a palavra “pessoa” à expressão sexista e discriminatória	16
A utilização das barras.....	16
A neutralização ou abstração da referência sexual	17
Denominação dos títulos académicos oficiais à condição de quem os obtém.....	18
Outras possibilidades	20
A comunicação na divulgação.....	20
Comunicação não verbal.....	20
A linguagem a as ofertas de emprego.....	21
A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) esclarece que....	22
Outras situações específicas	23
Deficiência	23
Idade	24
Etnias.....	25
LGBTI.....	25
Outras situações	26
Anexo 1.....	27
Anexo 2.....	31
Referências	31

Mensagem Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Ao longo dos últimos anos, a Póvoa de Lanhoso tem realizado uma forte aposta na promoção da igualdade de género e na construção de uma sociedade mais justa.

Esta estratégia, que traduz o forte compromisso que assumimos com a nossa população, assenta na implementação de um conjunto diversificado de iniciativas que visam promover a igualdade de direitos e a igualdade de oportunidades.



O presente Guia de Linguagem Inclusiva é disso exemplo. Trata-se de um documento que visa apresentar propostas para o uso de uma linguagem mais justa e mais inclusiva. Uma linguagem que permita contribuir para minimizar as desigualdades que ainda permanecem e garantir que todas as pessoas se sentem representadas.

Porque a verdade é que a linguagem que todos os dias utilizamos na nossa comunicação não é inconsequente. Muito pelo contrário.

É indiscutível que toda a linguagem produz efeitos na forma como nos relacionamos.

Se por um lado, tem o poder de contribuir para reforçar ideias socialmente preconcebidas, por outro, também permite desfazer estereótipos, bem como promover a igualdade e a inclusão.

Enquanto poder local, as autarquias devem estar na primeira linha da promoção da igualdade. Aqui, na Póvoa do Lanhoso, assumimos essa prioridade, porque acreditamos que o futuro do nosso concelho é inclusivo, respeitador da diferença e promotor da igualdade. Sabemos que este é um desígnio comunitário e esperamos que este documento possa contribuir para impulsionar esta mudança no nosso dia-a-dia.

Frederico de Oliveira Castro

Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Conceitos

Discriminação

É qualquer distinção, exclusão ou restrição de preferência, que se baseia em qualquer fundamento como a cultura, a origem étnica, a nacionalidade, a orientação sexual, a religião, a deficiência física ou outras características que não são relevantes para o assunto em questão. Comporta uma diferenciação injusta e arbitrária que tem na sua base a crença de que as pessoas pertencentes a determinadas categorias têm maior probabilidade de possuir características indesejáveis.

Estereótipos

Imagens uniformizadas e difíceis de alterar, baseadas em preconceitos e transmitidas de geração em geração.

Estereótipos de Género

Correspondem aos estereótipos sobre o que se entende que devem ser ou fazer homens e mulheres.

Género

O conceito de género refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade.

Igualdade

O princípio da igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual, e de forma diferente o que é diferente, na medida da própria diferença. Em última análise, a igualdade enraíza-se na ideia ou premissa de que todos os seres humanos são iguais quanto à sua dignidade humana e, conseqüentemente, iguais em todas as dimensões que a dignidade assume na sua vida. O princípio da igualdade e o princípio da proibição da discriminação são conceitos jurídicos que têm vindo a sofrer modificações, fruto da evolução histórica.

Igualdade de Género

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, designadamente a nível económico, político, social e familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

Integração da Perspetiva de Género (*Gender Mainstreaming*)

Trata-se de uma estratégia que visa integrar o princípio da igualdade entre mulheres e homens, a todos os níveis das políticas económicas, sociais e culturais.

Sexo

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

SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES

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

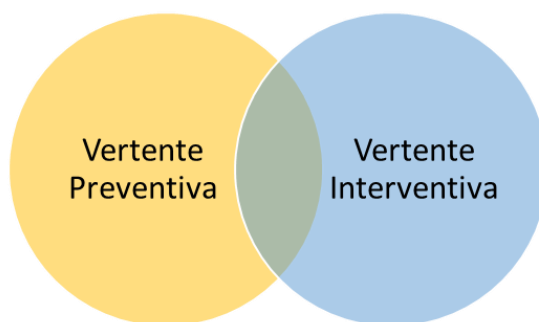
A importância dos símbolos



A inclusão de todas as pessoas, independentemente da sua condição física ou intelectual; idade; país de origem ou nacionalidade; religião ou credo; etnia ou grupo de pertença; do sexo, da sua orientação sexual, características sexuais ou expressão de género é um dos propositivos da existência do SIGO.

Áreas trabalhadas: Violência de Género; Violência Doméstica; Violência nas Relações de Intimidade; Igualdade de Género; Igualdade entre Homens e Mulheres; Igualdade de Oportunidades; Mutilação Genital Feminina; Tráfico de Seres Humanos; Orientação Sexual e Identidade de Género; *Bullying* e *CyberBullying*; Inclusão de pessoas com deficiência; Discriminação Racial; Migrações e Fluxos Migratórios; Minorias; etc...

O SIGO intervém, incidindo em duas vertentes, a interventiva e a vertente preventiva que se interligam.



Na primeira, às mulheres e homens vítimas de violência doméstica, de género, nas relações de intimidade e suas famílias, presta serviços aos níveis:

- ❖ Social;
- ❖ Emocional;
- ❖ Psicológico;

- ❖ Psiquiátrico;
- ❖ Jurídico;
- ❖ Alimentar e de vestuário;
- ❖ Habitacional;
- ❖ Segurança;
- ❖ Acolhimento em situações de emergência;
- ❖ Intervenção individual em vítimas;
- ❖ Intervenção grupal em vítimas;

Na vertente preventiva, desenvolvendo ações de formação; de sensibilização, *workshops*, seminários, tertúlias e fóruns temáticos; projetos destinados a públicos específicos; profissionais e académicos, sendo esta intervenção bastante transversal, iniciando-se junto das crianças a frequentar o ensino pré-escolar, jovens, pessoas adultas e a junto da população sénior.

Enquadramento

Citando o Manual de Linguagem Inclusiva do Conselho Económico e Social, “a palavra carrega uma dimensão ética profunda, porque é através dela que se pode falar para reificar o passado, repetindo-o, ou para o desenvolver numa dinâmica de possibilidades futuras, procurando dizer palavras novas (Henriques, 2016, p. 177). É a linguagem que nos permite configurar o mundo, organizar, interpretar e desafiar o sentido da realidade. O poder da linguagem é indissociável de uma determinada ordem valorativa. “Falar é também valorizar”, na linha do pensamento filosófico de Gusdorf¹. A palavra pode ser utilizada para o bem ou para o mal, para dignificar ou menosprezar, para libertar ou para oprimir (ibidem, pp. 177-178). Se no início do século XX, Meillet e Saussure conceptualizaram a língua enquanto *facto social* – em consonância com o pensamento sociológico de Durkheim –, o desenvolvimento da sociolinguística tem exposto a complexa inter-relação entre língua e sociedade, assim como a “incrustação” na língua da estrutura social e do sistema de valores de cada contexto socio histórico (Cunha e Cintra, 1984, pp. 2-3). “Expressão da consciência de uma coletividade (...), a LÍNGUA é o meio por que ela concebe o mundo que o cerca e sobre ele age. Utilização social da faculdade da linguagem, criação da sociedade, não pode ser imutável; ao contrário, tem de viver em perpétua evolução, paralela à do organismo social que a criou” (ibidem, p. 1). A gramática portuguesa – como sublinham os mesmos autores – oferece-nos um “rico repertório de possibilidades” (ibidem).”

Como é referido, a gramática portuguesa oferece-nos um sem número de possibilidades de expressão, pelo que aqui vos será deixado as alternativas de comunicação sensível ao sexo e ao género, enquanto ferramentas que, tendo em conta o contexto global e nacional atual, assim como as orientações imanadas por diferentes instituições nacionais e internacionais em matéria de igualdade, se devem utilizar na comunicação institucional.

Direito nacional e internacional aplicável

Em Portugal, tendo designadamente em conta que, nos termos da Constituição, a promoção da igualdade entre homens e mulheres integra as tarefas fundamentais do Estado² e o direito fundamental à identidade pessoal é protegido contra quaisquer formas de discriminação³, há mais de 15 anos que diversos Regimentos do Conselho de Ministros vêm dando expressão à necessidade de utilização de uma linguagem não discriminatória. É, designadamente, o caso da Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de maio, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

Mais recentemente, a Lei nº 4/2018, de 9 de fevereiro, que aprova o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos, e o Decreto-Lei nº 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo

¹ George Gusdorf [1990 (1952)], La Parole Paris, Puf (citado em Henriques, 2016, pp. 175-178).

² Artigo 9º., alínea h)

³ Artigo 23º, nº 1

Constitucional, incluem normas⁴ que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória. Também os vários planos nacionais para igualdade têm procurado promover uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens em toda a Administração Pública, sendo este um objetivo igualmente consagrado na 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. A nível internacional, o Estado está vinculado, por uma Convenção da ONU⁵ e outra do Conselho da Europa⁶ a adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens. Destacam-se ainda várias recomendações e instrumentos que a seguir se indicam, e que não só referem explicitamente a linguagem como uma dimensão fundamental da igualdade substantiva entre mulheres e homens, como apresentam exemplos concretos de boas práticas. Em 1990 o Conselho da Europa elaborou uma Recomendação aos Estados-membros (REC, 90, 4) para incentivar o uso de uma linguagem que esteja de acordo com o princípio de igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social. Em 1999, a UNESCO editou um Guia sobre Linguagem Neutra em Função do Sexo, sublinhando que: A linguagem não reflete apenas o modo como pensamos: também forma o nosso pensamento. Se palavras e expressões que pressupõem que as mulheres são inferiores aos homens são reiteradamente usadas, o assumir desta inferioridade tende a tornar-se parte da nossa mentalidade. Em 2007, também o Conselho da Europa, numa Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (REC, 2007, 17), reforçou a importância do uso da linguagem inclusiva e nos seguintes moldes: A linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. A utilização de uma linguagem que reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres na sociedade constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo.

Em 2019 a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo (REC, 2019, 1) reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da igualdade entre mulheres e homens, referindo a importância de utilizar as formas feminina e masculina ou neutra das designações e de usar a forma feminina e masculina ou neutra quando nos dirigimos a um grupo, bem como, a título de boa prática, a preparação de manuais de utilização de linguagem e comunicação, para uso na administração pública e seus documentos, que sejam não sexistas e não perpetuem estereótipos, ou seja, preconceitos profundamente enraizados sobre papéis sociais de homens e de mulheres, que limitam a liberdade individual, designadamente em matéria de escolhas profissionais e de progressão nas carreiras, e que impedem a concretização da igualdade de facto entre mulheres e homens (*in* Manual de Linguagem Inclusiva do Conselho Económico Europeu).

⁴ Respetivamente, artigo 4º, e artigo 17.º do Anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º

⁵ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres.

⁶ Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

O poder das palavras

A linguagem é uma ferramenta básica que permite aos seres humanos expressar seus pensamentos, os seus sentimentos e as percepções 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 a 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 como também contribui grandemente para reforçar a situação de sobreposição do masculino sobre o feminino.

Assim, desde o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação até à atual Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2030, a Autarquia da Póvoa de Lanhoso, corroborando as orientações nacionais e internacionais 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.

Apostando numa estratégia em que a conjugação de ações públicas especificamente têm incidido sobre as questões da igualdade, fomentando assim ações positivas que procuram ultrapassar as diferentes discriminações que afetam maioritariamente as mulheres, 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 qualquer género, de diferentes crenças ou religiões, idades, etnias, condição social ou cultural, condição física ou mental... alcançar uma efetiva igualdade, a 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, indiscutivelmente através do 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 surge este manual que pretende atualizar o seu antecessor elaborado em 2012. Objetivando não apenas trazer toda a documentação da administração municipal para a utilização da linguagem não-sexista, pretende destacar a importância desta ferramenta básica e corrigir o 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 e atentas aos pormenores como os das palavras e do que estas nos dizem e reproduzem. A mudança começa em cada um e cada uma que esteja a ler este guião!

Constrangimentos

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...
- ❖ Ter que referir o masculino e o feminino é um desperdício de tempo, palavras, letras e papel...
- ❖ Isso são coisas das feministas...
- ❖ 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...
- ❖ Não foi assim que eu aprendi na escola...
- ❖ Quando aprendi a ler e a escrever ensinaram-me que falar no masculino estava a incluir também o feminino...
- ❖ Quem é que liga a isso?....

Quando nos deparamos com observações como estas, percecionamos 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 da sua importância, é percecionada como 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, respeitando e incluindo toda a heterogeneidade de características que definem e tornam uma sociedade tão completa, diversa e rica.

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 enraizadas.

Para trabalhar em direção à igualdade, uma língua que não esconde, nem pode esconder ou denegrir 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 reler 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.

No entanto, se nos dirigirmos como:

“Bom dia a todas as encarregadas de educação.”

Neste caso, 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.

Da mesma forma que deveremos incluir as mulheres na nossa comunicação verbal e escrita, deveremos ter particular cuidados com a especificação do género e de outras características que pessoas ou grupos têm, como por exemplo a idade, as características sexuais, físicas, psíquicas, ou outras... O cuidado em incluir todas as pessoas!

Encoraja-se, portanto, todos e todas a alterar atitudes e posturas verbais! Não há nada a perder, muito pelo contrário, com certeza ganhar...segundo em direção à inclusão e contribuindo para uma efetiva igualdade entre as pessoas.

O Poder das imagens



Passando da teoria à prática

Linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens

De acordo com o Manual de Linguagem Inclusiva do Conselho Económico Europeu:

- ❖ O uso da linguagem neutra: procura utilizar um nome comum que não aluda ao sexo. Por exemplo, a pessoa que se candidata ou a pessoa candidata.
- ❖ A especificação explícita do sexo: procura fazer referência a ambos os sexos. Por exemplo, a candidata e o candidato.

A neutralização ou abstração da referência sexual procura utilizar uma só forma para descrever homens e mulheres, usando genéricos (nomes sobrecomuns, coletivos, substantivos comuns e termos abstratos), pronomes invariáveis e outros procedimentos (recurso à voz passiva, por exemplo) (Abranches, 2009, p. 22).

A especificação do sexo

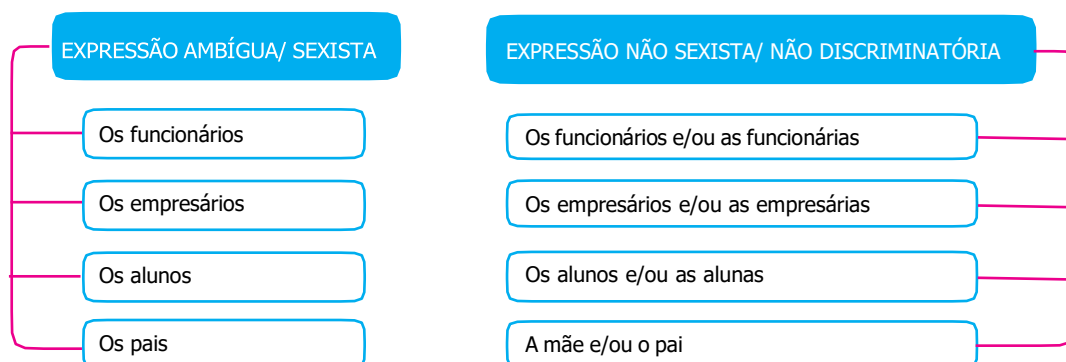
“Consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela, o que implica tornar visível na linguagem o sexo invisível – na grande maioria dos casos, as mulheres – através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical.

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 Universidade da Beira Interior)

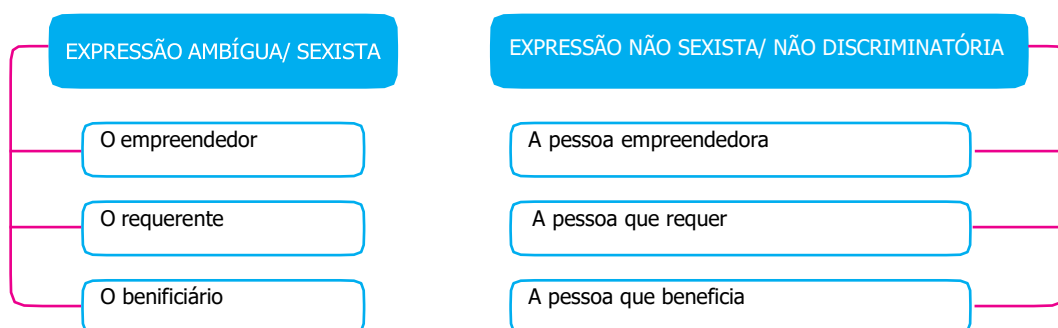
No guia do Conselho Económico Europeu, poderemos ler que nem sempre o recurso a linguagem neutra é a opção mais adequada. Quando se pretende evidenciar as assimetrias nas condições laborais e de vida de mulheres e homens, torna-se particularmente útil a referência explícita a ambos os sexos, seja através de formas duplas (idealmente) ou do uso de barras (a usar moderadamente).

Alguns exemplos de utilização de formas duplas⁷

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

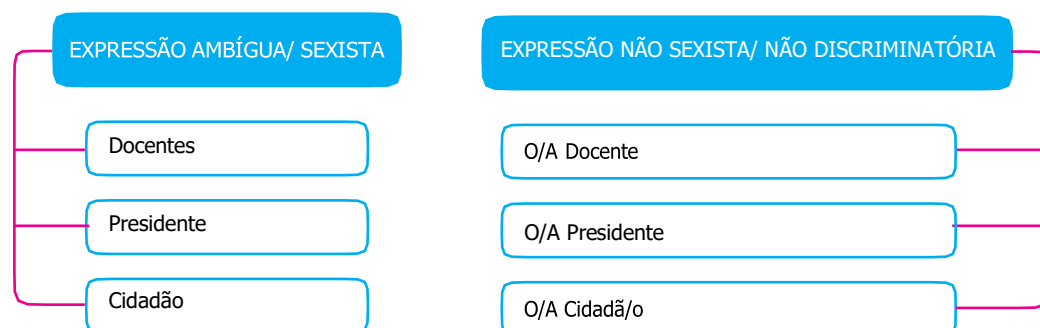


Antepor a palavra “pessoa” à expressão sexista e discriminatória



A utilização das barras⁸

Utilizada em substituição da forma dupla



⁷ Ao nomear ambos o sexo 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.

⁸ 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 sexos.

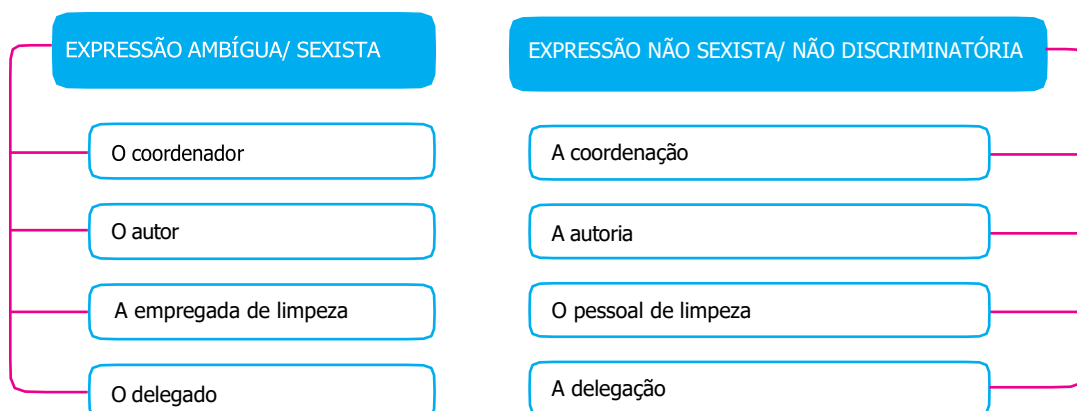
Exemplo:

A/O(AS)
UTENTE(S)

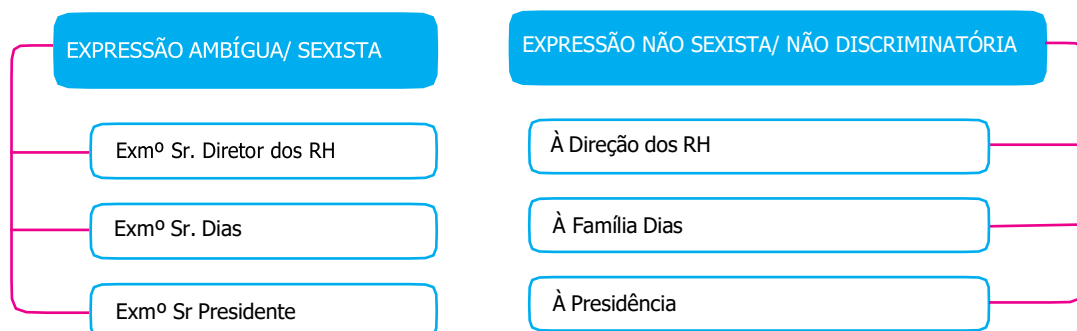
O/A(S)
TITULAR(ES)

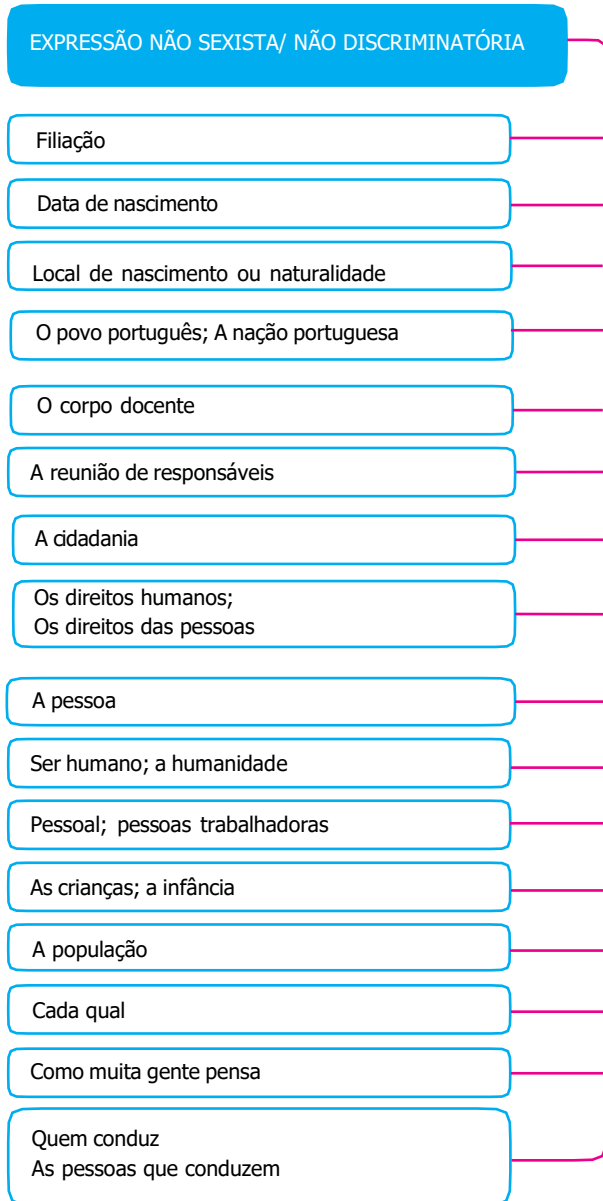
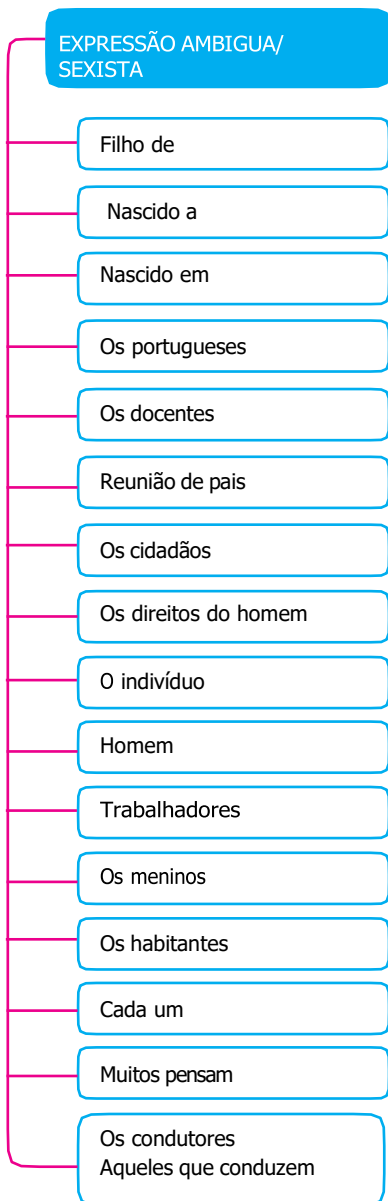
A neutralização ou abstração da referência sexual

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

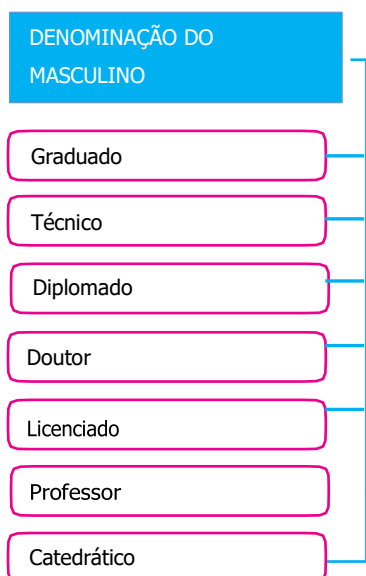


Sempre que possível deve ser substituída a pessoa pela função, órgão ou entidade

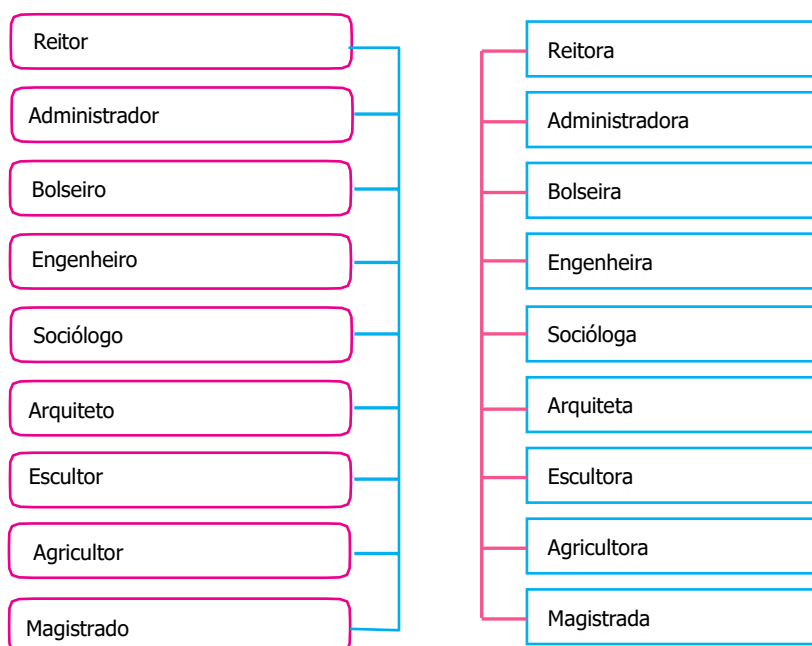




Denominação dos títulos académicos oficiais à condição de quem os obtém.



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



Outras possibilidades

Nas formas de comunicar escritas sem grande grau de formalismo e com caráter rápido e maioritariamente 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. Saliencia-se o facto de os *softwares* não estarem preparados para lerem o @, o que causa entropia ao recetor da comunicação que use a oralidade para a receção das suas comunicações.

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 dispensável. As formas duplas, como anteriormente referido são aconselhadas para o uso de comunicação mais formal, embora se possam traduzir 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 ou outros documentos relevantes, 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* podem ainda ser disponibilizados dois documentos (um no feminino e outro no masculino).

A comunicação na divulgação

Nos cartazes, desdobráveis, *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.

Comunicação não-verbal

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 e algumas das quais, de forma inconsciente, são sobremaneira utilizados enquanto instrumento apelativo com um ou vários e determinados fins.



A linguagem a as ofertas de emprego

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

- ❖ Abranger sempre inequivocamente e explicitamente destinatários de ambos os sexos;
- ❖ As profissões devem ser designadas conjuntamente no masculino e no feminino, como por exemplo: Diretor/ Diretora; Enfermeira/Enfermeiro; Cabeleireira/ Cabeleireiro; ou, na forma mais abreviada: Diretor/a; Enfermeiro/a; Cabeleireiro/a;
- ❖ Nos casos de profissões cuja designação abrange ambos os sexos, 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 trabalhadores/as e/ou candidatos/as de ambos os sexos, como por exemplo: Economista (M/F); Balconista (M/F) ou Ajudante de cozinha (M/F). O mesmo deve acontecer aquando da indicação com abreviatura, como por exemplo_ Ajud. se 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 indicadores de preferência de 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 (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) esclarece que

1. A sigla (M/F) só deve, porém, ser utilizada nas designações profissionais que são comuns a ambos os sexos. 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 *sítes* 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». Devem 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: «Desenho Eletrónica» ou «Serralharia», explicitando-se, em seguida, que a ação se destina a candidatos de ambos os sexos, ou pelas profissões com referência expressa a todas as pessoas, 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.

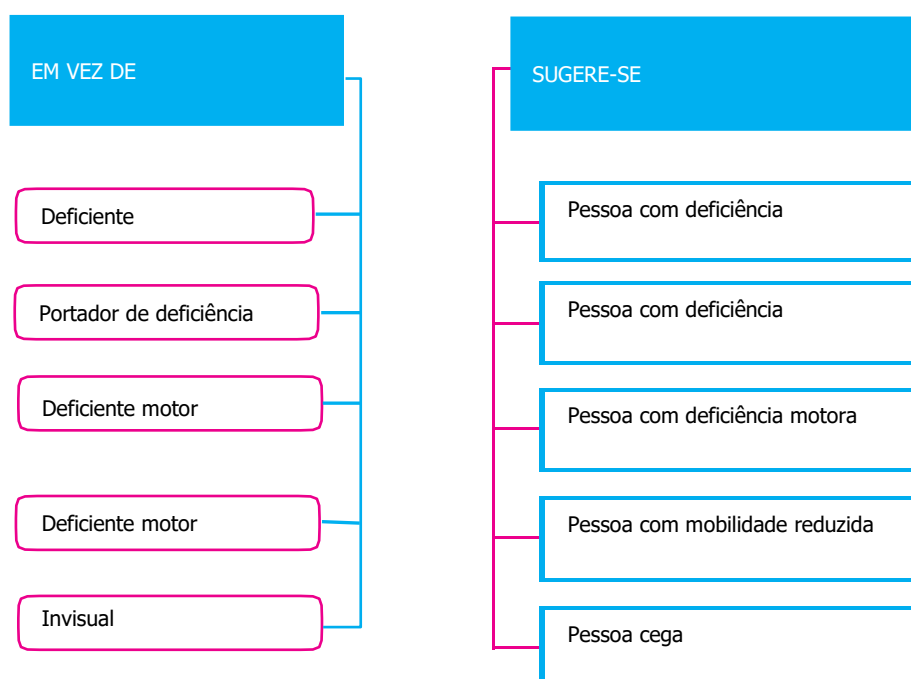
Outras situações específicas

A 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, sublinha a dimensão multidimensional da desvantagem. Os estereótipos que estão na base da discriminação em razão do sexo cruzam-se com outros estereótipos que sustentam outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogêneas, exigindo a capacidade de construir respostas que atendam a necessidades determinadas por situações específicas. A sugestão de termos relativos a circunstâncias específicas de mulheres e homens, que aqui apresentamos, decorre da consulta a organizações governamentais e da sociedade civil com atividade em áreas promotoras da inclusão, assim como a documentos políticos de referência.

Em linha com as boas práticas linguísticas de inclusão, importa dissociar a pessoa/ser humano da situação específica que se pretende descrever. A título ilustrativo, não é a pessoa que é deficiente, pelo que não é a pessoa que se qualifica, mas sim a situação de deficiência que pode limitar ou “impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade”⁹.

Deficiência

Alguns exemplos:



⁹ Instituto Nacional para a Reabilitação (2020), Manual Saúde e Atividades Diárias - Medidas Gerais de prevenção e Controlo da Covid 19 para Pessoas com Deficiência (Capítulo 7, Glossário).

Idade

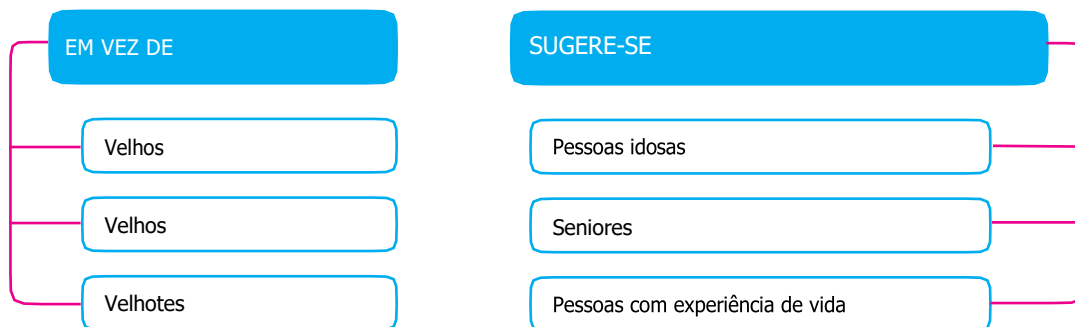
O idadismo é um preconceito bastante presente na nossa Sociedade, sendo considerado como o preconceito ou discriminação com base na idade. Por norma, sucede em pessoas mais velhas, mas também afeta as pessoas mais jovens. A discriminação por base na idade por vezes é levada tão a sério como outras formas de discriminação. De acordo com a OMS – Organização Mundial de Saúde, tem um impacto real na saúde física e mental das pessoas e podem afetar a sua confiança, a situação financeira e a qualidade de vida.

Segundo a *Medical News Today*, existem diversas formas de categorizar este o preconceito e discriminação. São elas:

- ❖ Preconceito de idade institucional – ocorre quando uma instituição perpetua o preconceito de idade por meio das suas ações e políticas;
- ❖ Envelhecimento interpessoal – Desenrola-se em interações sociais;
- ❖ Preconceito de idade internalizado – Quando uma pessoa internaliza crenças de idade e as aplica a si mesma.

Na linguagem, algumas formas de combater o idadismo

Alguns exemplos:

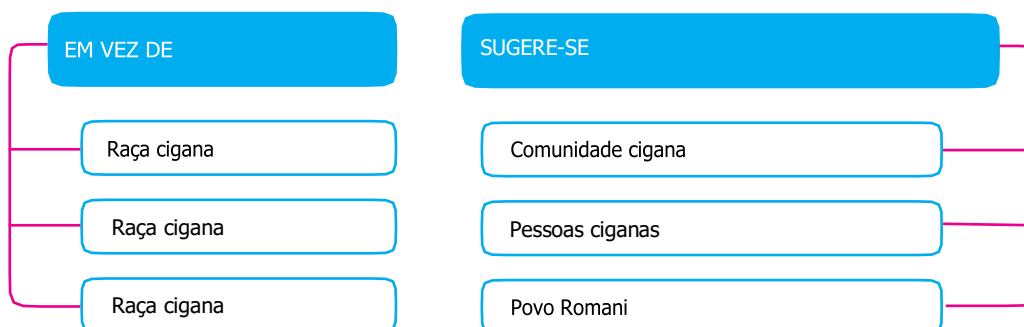


Frases, tais como “A velhice é uma segunda meninice”, deverão ser alvo de reflexão e não pronúncia, dado que enfatiza a pessoa idosa e passa a ideia de que precisa de tantos cuidados quanto uma criança e /ou se comporta como uma criança. É uma forma de desmerecer quem já tem uma longa vivência e experiência.

Da mesma forma a piedosa frase “Coitadinha/o está velha/o”, destila o preconceito de forma disfarçada, velada, Ser velho/a assume aqui uma conotação negativa, de ser incapaz.

Etnias

Alguns exemplos¹⁰



LGBTI

LGBTQIA+ é uma sigla utilizada para se referir à comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros, queers, intersexos e assexuais, que são diferentes tipos de orientações sexuais e identidades de género. Devemos, pois, evitar os termos ultrapassados ou negativamente conotados, optando por colocar a tónica na pessoa: em vez de “lésbicas, gays, os bissexuais, os transgénero, os intersexo¹¹”, diga ou escreva “pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais”

Ora, sendo a linguagem inclusiva um método de escrita e oralidade através da especificação para incluir identidades femininas, masculinas e não binárias. Ou seja, não só não se utiliza o plural masculino como representativo como especifica os vários pronomes (ex: em vez de coordenador usa-se coordenador/a/e).

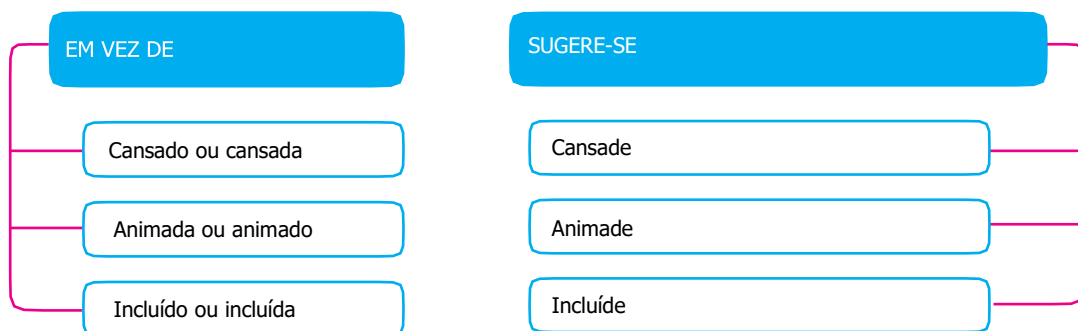
É possível que já tenham ouvido falar na palavra “TODES” ou “AMIGUES” e isso deve-se ao facto de em 2015 ter havido a tentativa de incluir o género não binário na língua portuguesa, o que ganhou o pronome de ILE, algo sugerido no manifesto para a linguagem inclusiva criado por Andrea Zanella, em alternativa para o uso generalizado do masculino. O uso do “x” e “@” no lugar de “a” ou “o” não funciona na linguagem oral. Estes símbolos tornam complicada a leitura, a fala e a escuta das palavras. Para a comunidade LGBTI, o correto é utilizar a letra “e” em palavras neutras, como “todes” e “amigues” e não “X” ou “@”¹².

¹⁰ Em conformidade com a revisão da 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.

¹¹ Guia de Comunicação Inclusiva no SGC, 2018

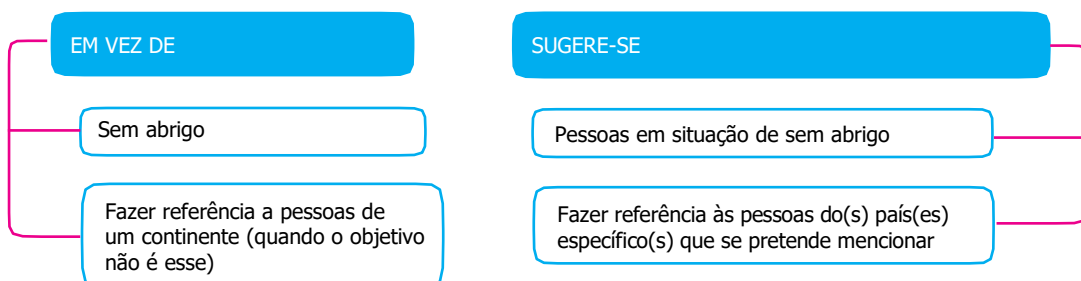
¹² Diversity BBOX, 2023

Alguns exemplos:



Outras situações

Alguns exemplos¹³:



¹³ Em conformidade a 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.

Anexo 1

Informação relevante

(retirado do Guia do Conselho Económico e Social)

Instrumentos normativos

Enquadramento nacional:

Constituição:

Artigo 9º - Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

(...)

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 26.º - Outros direitos pessoais

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.

Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, sobre o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 4.º Linguagem não discriminatória

A avaliação de impacto de género deve igualmente analisar a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional

Artigo 17.º Linguagem não discriminatória

Na elaboração de atos normativos deve, sempre que possível, neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis, desde que tal não prejudique a clareza do texto.

O anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 87.º, estabelece as regras de legística que devem orientar a atividade de elaboração de atos normativos pelo Governo.

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, que procede à revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada

Artigo 2.º - Alteração das versões em língua portuguesa de convenções internacionais

Nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais a que a República Portuguesa se encontra vinculada, publicadas no Diário da República, onde se lê «direitos do homem» deve ler-se «direitos humanos».

Resolução de Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 17 de janeiro, que determina a 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

(...) o Conselho de Ministros resolve:

1 - Determinar que o Governo e todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência e tutela adotem de imediato a expressão universalista «Direitos Humanos» em todos os seus atos, decisões, normas, orientações, documentos, edições, publicações, bens culturais ou quaisquer textos e comunicações, sejam internos ou externos, independentemente do suporte, bem como todos aqueles que venham a ser objeto de revisão, reedição, reimpressão ou qualquer outra forma de modificação.

2 - Determinar que são abrangidos pelo número anterior todos os documentos oficiais emanados da Administração para os efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º da **Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto**, bem como todos os documentos autênticos, para os efeitos do artigo 370.º do Código Civil.

3 - Estabelecer que o Governo deve adotar a expressão universalista «Direitos Humanos» na aprovação de diplomas normativos da sua competência.

4 - Determinar que cada área governativa deve desenvolver iniciativas de divulgação da presente resolução, com vista à substituição imediata da expressão «Direitos do Homem» pela expressão «Direitos Humanos».

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND – 2018-2030) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens Objetivo

1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH), em toda a Administração Pública.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, que adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

(...)

6 — Estabelecer que em cada departamento governamental devem ser desenvolvidos materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão de género, bem como a imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres.

7 — Desenvolver práticas não discriminatórias da linguagem, tais como:

a) A referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas para designar os homens e o uso de formas femininas para as mulheres;

b) A neutralização ou abstração da referência sexual, recorrendo a uma mesma forma neutra para designar ambos os sexos.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, 18 de maio

Regimento do Conselho de Ministros

CAPÍTULO III

Legística formal

Artigo 15.º - Linguagem não discriminatória

Na elaboração de atos normativos deve neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente

através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017

A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, a Administração Pública adote uma linguagem escrita e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens nos documentos produzidos, editados e distribuídos.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010)

1.2 - Poderes Públicos, Administração Central e Local

A integração sustentada da perspetiva de género em cada domínio de política prevê a existência de um conjunto de medidas de âmbito nacional e local, não só, na legislação, como também, nas grandes orientações de política nacional e na avaliação do seu impacto sobre cidadãos e cidadãs, compreendendo, para a sua prossecução, o envolvimento integrado de todos os Poderes Públicos.

(...)

Objetivo: Criar condições para uma integração sustentada da dimensão da igualdade de género em todos os domínios e fases da decisão política

(...)

L - Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos Ministérios e respetivos Serviços.

Enquadramento internacional:

Nações Unidas – Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada para ratificação pela **Lei nº 23/80, de 26 de julho**.

Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

- a) modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

Conselho da Europa – Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, aprovada para ratificação pela **Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro**.

Artigo 12.º - Obrigações gerais

1. As Partes deverão adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das

mulheres e dos homens.

Conselho de Europa - Recomendação de 2019 "Prevenir e combater o sexismo", na qual se identifica a linguagem e a comunicação como uma das 9 áreas estratégicas face às quais os Estados são convidados a desenvolver ações políticas de combate e prevenção do sexismo e, portanto, de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Conselho da Europa - Recomendação sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (REC, 2007, 17)

(...)

6. Eliminação do sexismo da linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género

16. A linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. A utilização de uma linguagem que reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres na sociedade constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo.

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.

18. Nesta perspetiva, entre os elementos que indicam vontade política e compromisso relativamente à igualdade de género incluem-se os seguintes: i. a adoção/existência e aplicação de normas impondo ao sector público a obrigação de utilização de uma linguagem não sexista em documentos oficiais, particularmente textos jurídicos, documentos políticos, programas, formulários e questionários; ii. a existência de um mandato claro das instituições que se ocupam das questões da igualdade de género e outras instituições relevantes no sentido de fazerem o acompanhamento da aplicação do princípio da utilização de uma linguagem não sexista;

(...)

Conselho da Europa - Recomendação (REC, 90, 4) que incentiva o uso de uma linguagem de acordo com o princípio de igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social.

Organização das Nações Unidas, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006, documento que Portugal assinou e ratificou em julho de 2009, que reafirma os princípios universais, de dignidade, integralidade, igualdade e não discriminação, em que se baseia; define as obrigações gerais dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência nas suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade para a deficiência, o combate aos estereótipos e a valorização das pessoas com deficiência.

UNESCO, Resolução sobre o estatuto das mulheres, 1987 e Plano de Médio Prazo 1990-1995, Tema Transversal: Mulheres, 1989

Adotar uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explicita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas de ação positiva em favor das mulheres, e de continuar a elaborar diretrizes sobre o

emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas diretrizes nos Estados membros.

Anexo 2

Glossário temático

O Conselho Económico e Social (CES) sugere a consulta do Glossário Adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) porque, além de ser uma edição recente, integra termos e definições que podem ser particularmente úteis ao debate e aos documentos de trabalho produzidos no âmbito do CES.

As ligações disponibilizadas infra remetem para outros recursos que estão sujeitos a atualização regular, integrando termos relativos à igualdade entre mulheres e homens e à não discriminação. Não se trata de uma lista exaustiva de todos os glossários disponíveis, porém, entende o CES a que poderá ser útil.

<https://eige.europa.eu/thesaurus>

<https://www.coe.int/en/web/enter/glossary>

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_113743/lang--en/index.htm

<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/glossary/>

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>

<https://plataformamulheres.org.pt/glossario/>

https://eige.europa.eu/sites/default/files/unesco_guidelines_gender-neutral_language_0.pdf

<https://www.inr.pt/documents/11309/323112/Guia+Sa%C3%BAde+e+Atividades+di%C3%A1rias/67388027-40d5-458d-9824-29302a493811> , Capítulo 7

Referências

ABCLGBTQIA+ (2013), Aprender faz parte.

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.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, Lisboa.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.

COMDIR (2021), Glossário Coletivo para Enfrentar o Idadismo no Campo da

Linguagem.

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

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (1990), Recomendação Rec (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas 2013-2022.

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

Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abriço 2017-2023 (ENIPSSA 2017-2023)

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.

Conselho Económico e Social, (2021), Manual de Linguagem Inclusiva.

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

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

Medical News Today (2022), Ageism, Categories

Oliveira, Catarina Sales e Villas-Boas, Susana (2012), Guia de Organização Mundial de Saúde (2012), Relatório Mundial Sobre o Idadismo.

Promoção de Linguagem Neutra na UBI, Covilhã: UBI – Universidade da Beira Interior.

Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.