

# Como utilizar linguagem inclusiva?

REGUENGOS  
+ IGUAL



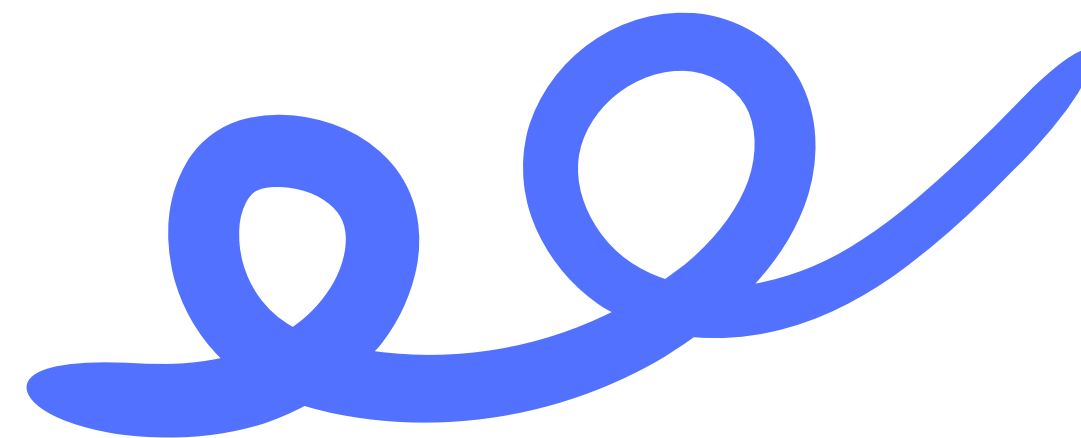
UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



# LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Apresentamos sugestões que permitem evitar o uso do masculino universal, estruturando-se em torno de duas alternativas:

- 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.






## NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

O recurso à neutralização utiliza 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**).


# NEUTRALIZAÇÃO ATRAVÉS DO NOME COLETIVO, SOBRECOMUM OU COMUM DE DOIS


Em vez de	Sugere-se
Os imigrantes	As pessoas imigrantes; comunidades imigrantes
Os jovens	Juventude; a população jovem; as pessoas jovens
Os idosos	A população idosa; as pessoas idosas
Médicos, Enfermeiros, etc.	Profissionais de saúde; pessoal de enfermagem; profissionais de enfermagem; pessoal médico
Professores	O corpo docente; docentes
Eleitores	O eleitorado
Alunos	Discentes
Direitos do Homem	Direitos Humanos





Estas sugestões devem ser contextualizadas e a sua utilização deve ser apreciada em função do propósito de redação. No caso das sugestões alternativas à referência “os jovens”, apresentam-se alguns exemplos contextualizados:


- Políticas públicas de juventude.
  - A população jovem é particularmente vulnerável à precariedade laboral.
  - Fortalecer a confiança das pessoas jovens na democracia.
- 



Também a partir do Quadro 1, exemplifica-se com um substantivo comum sem referência a artigo que defina o masculino e o feminino:

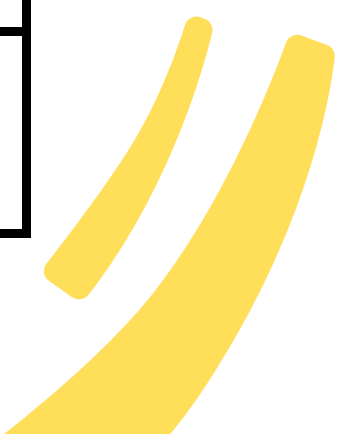
- **A proposta foi apresentada por docentes do ensino secundário.**

O quadro seguinte apresenta alternativas que permitem a abstração da referência sexual. A língua portuguesa oferece várias outras opções que possibilitam a inclusão de todas as pessoas na comunicação. Não é assim difícil encontrar, a partir do vasto e rico repertório ao nosso dispor (**Cunha e Cintra, 1984**), formas de redação onde “todas e todos os cidadãos possam caber – em igualdade” (**Abranches, 2009, p. 24**).



# OUTRAS ALTERNATIVAS (ALGUNS EXEMPLOS)

Em vez de	Sugere-se
O candidato deve enviar o formulário de candidatura até dia <i>x</i>	O formulário de candidatura deve ser enviado até dia <i>x</i>
O requerente pode consultar as instruções na plataforma <i>x</i>	As instruções sobre o requerimento podem ser consultadas na plataforma <i>x</i>
Os subscritores da petição	Petição subscrita por
Nascido em	Local de nascimento
Filho de	Filiação






## A ESPECIFICAÇÃO DE AMBOS OS SEXOS

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).

Através dos seguintes exemplos verifica-se como o uso do universal masculino pode limitar (ou mesmo impedir) a apreciação objetiva e rigorosa de vários temas.





### Exemplo A

*A taxa de risco de pobreza diminuiu entre os reformados, entre 2015 e 2019.*

A informação veiculada no universal masculino oculta - e neste caso, distorce - o diagnóstico relativo à evolução da taxa de risco de pobreza (após as transferências sociais). A taxa de risco da pobreza declinou de 15,6% para 14%, entre 2015 e 2019, no caso dos reformados, mas aumentou de 16,3% para 17,2% no que se refere às reformadas.

Logo, a informação relevante é aquela que dá igual visibilidade à situação de ambos os sexos:

*A taxa de risco de pobreza diminuiu entre os reformados e aumentou entre as reformadas, entre 2015 e 2019.*

### Exemplo B


*Cerca de 201 mil pais solicitaram, durante o primeiro confinamento, a medida de apoio excecional à família*

Apenas a referência a mães e a pais permite evidenciar que foram essencialmente as trabalhadoras (82%) a assumir a responsabilidade pelo cuidado das crianças menores de 12 anos, durante o primeiro confinamento, o que implicou uma redução de 33% nas remunerações auferidas. A medida veio a ser revista em 2021, no contexto do segundo confinamento, por se ter considerado que refletia e reproduzia as desigualdades entre mulheres e homens na vida familiar e na esfera familiar.


Logo, a informação relevante é aquela que dá igual visibilidade à situação de ambos os sexos:

*Cerca de 163 mil mães e 38 mil pais solicitaram, durante o primeiro confinamento, a medida de apoio excecional à família.*





Não é por acaso, aliás, que as recomendações relativas ao uso de uma linguagem que confira igual visibilidade às mulheres e aos homens são contemporâneas de medidas de política pública que visam garantir a disponibilização de dados estatísticos desagregados por sexo. Trata-se, em ambos os casos, de contrariar diagnósticos de ausência relativamente à situação das mulheres (**Criado Perez, 2020**), de “desocultar” as suas múltiplas vulnerabilidades, de equacionar as respostas necessárias e de informar adequadamente as políticas públicas.





A título ilustrativo, pode verificar-se a utilidade da referência a ambos os sexos num dos Pareceres do CES:

#### **Exemplo CES**

*O CES salienta igualmente que todo o investimento público deve ser objeto de avaliação ex-ante do impacto sobre as mulheres e sobre os homens, assente num orçamento sensível ao género...*


Parecer GOP 2020.

As formas duplas são ainda mais adequadas do que a neutralização pelo significado social que algumas palavras comportam. É, por exemplo, o caso da referência a Mãe e Pai, porquanto a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes constitucionalmente protegidos (**Constituição, Artigo 68.º**).

# UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

Em vez de	Sugere-se
Os alunos	As alunas e os alunos
Os estudantes	As e os estudantes
Os pais	O pai e a mãe
Os reformados	Os reformados e as reformadas






No que se refere à referência a trabalhadores e a trabalhadoras, apesar de a Constituição e o Código do Trabalho utilizarem o masculino genérico, há que ter em conta, por um lado, que são diplomas anteriores aos já invocados preceitos recentes sobre linguagem não discriminatória, e, por outro, que tal facto não poderá impedir uma leitura atualista do conceito de “trabalhador” – apesar da respetiva carga cultural - explicitando a realidade atual, e no nosso país em particular, que implica o reconhecimento com autonomia e visibilidade da existência de “trabalhadores” e de “trabalhadoras”.

Com o mesmo objetivo, em vez de “empregador”, poderá ser usado o termo “entidade empregadora” (**opção por neutralização – V. Ponto 2.1**).

---

Segundo dados do INE, Estimativas de Emprego e Desemprego relativas fevereiro de 2021, a taxa de emprego dos homens era de 63,9% e a das mulheres 57,4%.



Há situações em que se justifica a referência exclusiva a um dos sexos. Veja-se este exemplo extraído de um Parecer do CES:

#### **Exemplo CES**

*Ainda no quadro das transferências de competências, e tendo em consideração o caráter endémico da violência contra as mulheres e da violência doméstica, dever-se-ia ter disponível informação sobre o número de autarquias que apoiam a prevenção e o combate a este tipo de violência e o investimento que é feito nesta área.*

Parecer OE 2021

Neste caso, a opção de redação justifica-se pelo propósito do Parecer, tratando-se de evidenciar a violência exercida contra as mulheres. Quanto à utilização de formas duplas que referenciam explicitamente ambos os sexos, sugere-se ainda que a ordem seja alterada ao longo do documento de trabalho.



### **Exemplo:**

- os trabalhadores e as trabalhadoras.
- as trabalhadoras e os trabalhadores.


Sempre que se verificar a aplicação de adjetivo(s) no recurso a formas duplas, sugere-se a respetiva concordância com o substantivo mais próximo (**Cunha e Cintra, 1984, p. 274; Abranches, 2009, p. 19**).

### **Exemplo:**

- As e os pensionistas abrangidos.
- Os e as pensionistas abrangidas.

A utilização de barras pode ser uma opção quando os substantivos têm a mesma forma no feminino e no masculino (substantivos comuns de dois). Por exemplo:

- A/O utente.
- O/A estudante.
- A/O jovem.
- O/A requerente.
- AS/OS intérpretes.
- OS/AS pensionistas.



A ordem dos determinantes, como já referido, pode ser alternada ao longo de um mesmo texto. Importa ter presente que o uso da barra deve ser limitado, não só pelo respeito pela estética da linguagem, mas também na medida em que o uso recorrente pode dificultar a leitura e a compreensão dos documentos. A sua aplicação tem-se revelado particularmente útil na elaboração de formulários.

O uso de parênteses deve ser evitado na referência a ambos os sexos, pois, tal como referido por **Cunha e Cintra (1984, p. 660)**, a sua utilização serve para intercalar uma indicação acessória num texto. Neste sentido, pode sugerir a secundarização do determinante entre parênteses (**Abranches, 2009, p. 21**). O mesmo raciocínio não se aplica às palavras no plural, como por exemplo:

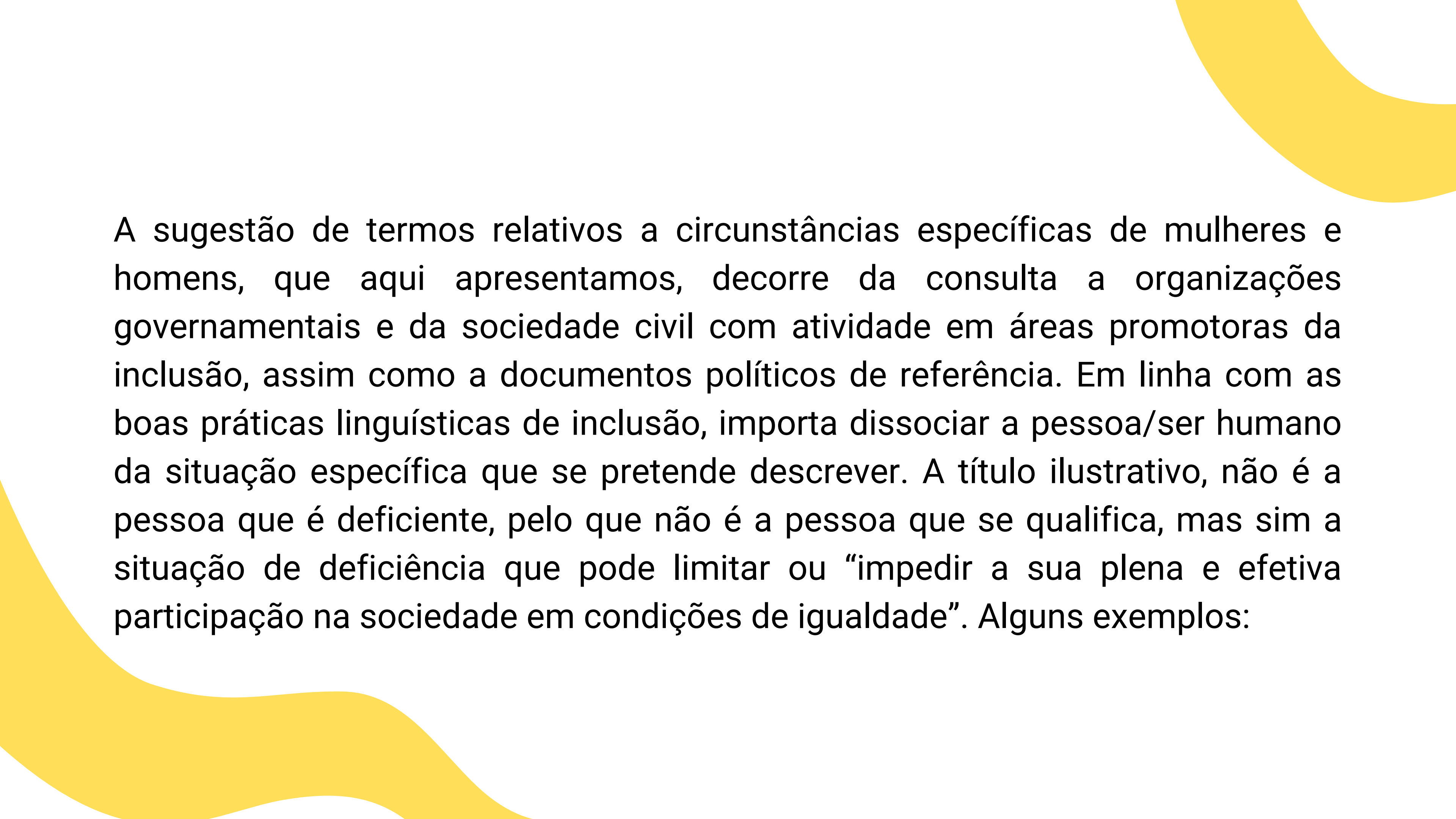
**A/O(s) utente(s)**

**O/A(s) titular(es)**



# LINGUAGEM INCLUSIVA: REFERÊNCIA A 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”. Alguns exemplos:

# EXEMPLOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA APLICADA A SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Em vez de	Sugere-se
Deficiente Portador de deficiência	Pessoa com deficiência
Deficiente motor	Pessoa com deficiência motora Pessoa com mobilidade reduzida



# EXEMPLOS DE LINGUAGEM INCLUSIVA APLICADA A SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Velhos	Pessoas idosas; seniores
Raça cigana	Comunidades ciganas / pessoas ciganas
Sem-abrigo	Pessoa em situação de sem abrigo
Fazer referência a pessoas de um continente (quando o objetivo não é esse)	Fazer referência às pessoas do(s) país(es) específico(s) que se pretenda mencionar




# COMUNICAÇÃO ORAL NO TRABALHO

A comunicação oral e informal deve igualmente ser inclusiva. Partilhamos todos a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho inclusivo, pelo que faz sentido pensar duas vezes antes de exprimirmos os nossos pensamentos, convicções e opiniões.

Poderemos, assim, evitar recorrer involuntariamente a uma linguagem marcada por estereótipos, humilhante, paternalista ou pejorativa.

Algumas expressões a evitar:

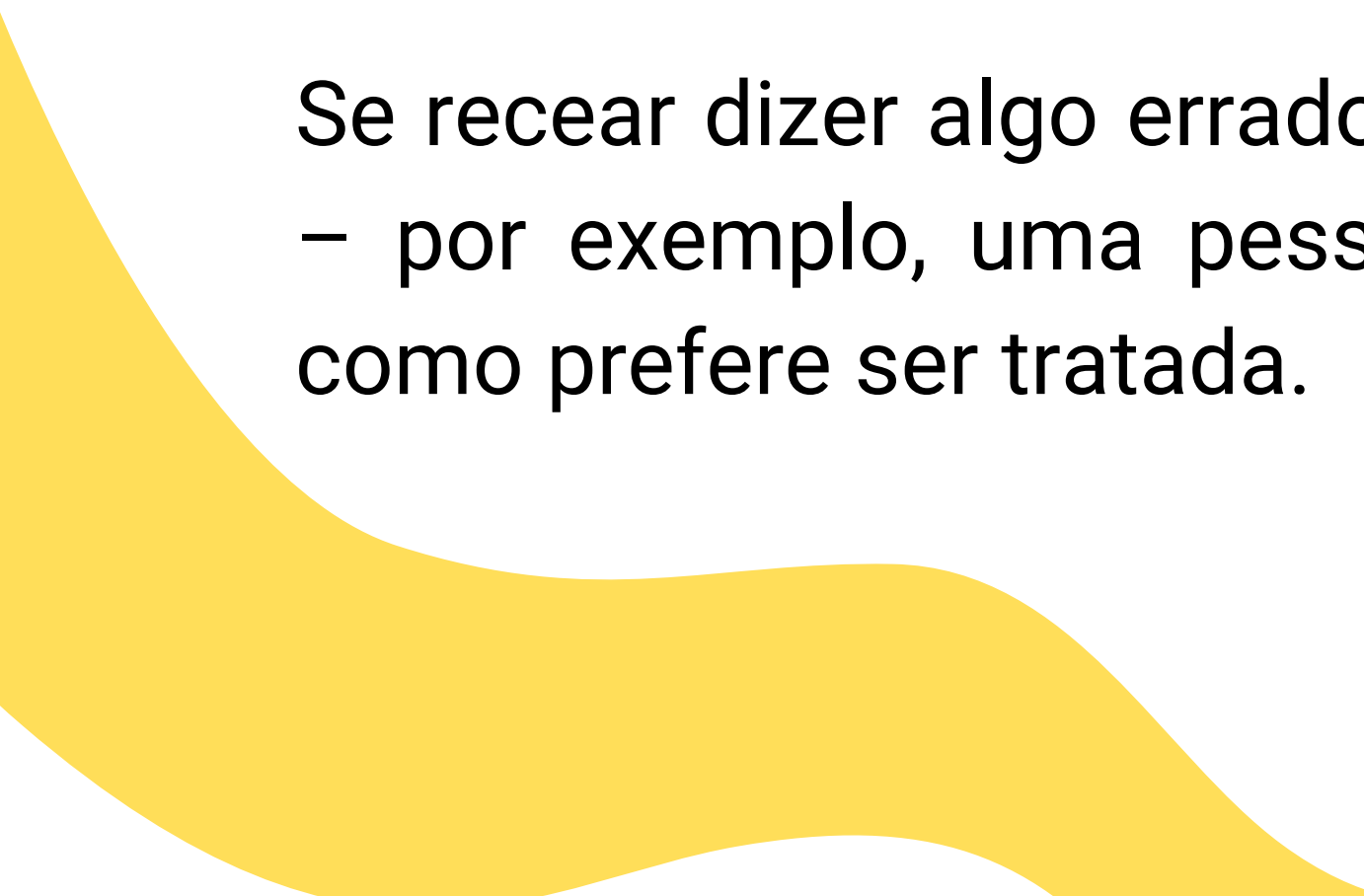
- *Pareces uma menina, porta-te como um homem!*
- *Deixa-te de mariquices!*
- *Não lighes, é da idade ...*
- *Tem calma ... (A reação dela foi um bocadinho histérica, não foi?).*



Não são aceitáveis comportamentos ou uma linguagem que possam ser considerados discriminatórios (por exemplo, piadas sexistas ou racistas).

Para não ofender as pessoas por motivos ligados ao sexo, idade, deficiência, origem étnica, convicções religiosas ou outras, identidade de género ou orientação sexual, há que evitar a utilização de termos ou linguagem ofensivos.

Se recear dizer algo errado ao falar com alguém ou ao referir-se a uma pessoa – por exemplo, uma pessoa de uma origem étnica diferente –, pergunte-lhe como prefere ser tratada.



O **humor**, quando usado para trivializar as questões de género, reforça em muitos casos os estereótipos e é por vezes sexista (por exemplo as anedotas sobre loiras).

Alguns "**elogios**" podem também ter uma carga pejorativa:

- Para mulher de carreira, és muito feminina.
- Fez um excelente trabalho para uma pessoa tão nova.
- Apesar da idade, não se atrapalha com as novas tecnologias.

É preciso ter em mente que a linguagem está sempre a evoluir: o significado das palavras pode mudar com o tempo e o que hoje é aceitável pode tornar-se impróprio ou até intolerável no futuro. Para evitar termos eventualmente ofensivos, certifique-se de que escolhe uma terminologia geralmente aceite.

# COMUNICAÇÃO VISUAL

A linguagem inclusiva tem de ser reforçada com conteúdos visuais inclusivos, dado que uma imagem vale mais que mil palavras. Ao retratar os diferentes aspetos da diversidade (género, idade, origem étnica, deficiência, convicções religiosas ou outras, orientação sexual, nacionalidade), garantimos que todas as pessoas se sintam representadas.

Quando comunica, pense em termos de diversidade e inclusão:

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



# INFORMAÇÃO RELEVANTE (ANEXOS)



## 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 perspetiva 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 abstracção 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 actos 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 perspectiva 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 cidadãs e cidadãos, compreendendo, para a sua prossecução, o envolvimento integrado de todos os Poderes Públicos.

(...)

Objectivo: 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 respectivos Serviços.

## **Enquadramento internacional:**

**Nações Unidas – Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, aprovada para ratificação pela Lei n.º 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 sócio-cultural 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;

(...)

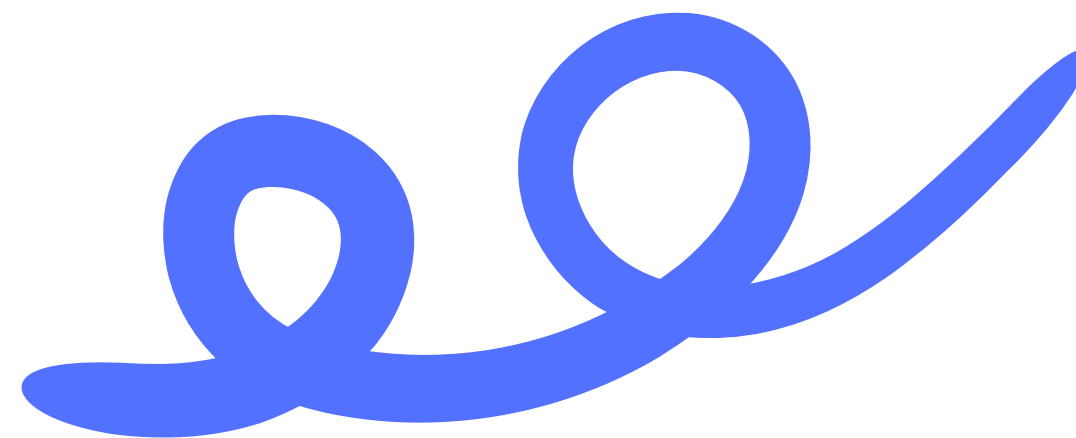
**Conselho da Europa - Recomendação (REC, 90, 4)** que incentiva o uso de uma linguagem de acordo com o princípio de igualdade entre mulheres e homens, tanto na educação, como em documentos oficiais e na comunicação social.

**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 explícita 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.

## GLOSSÁRIOS TEMÁTICOS

Sugere-se 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. Os links 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, mas poderá ser útil.





# GLOSSÁRIOS TEMÁTICOS

- <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://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/gendertermIDEM>
- <https://plataformamulheres.org.pt/glossario/>
- [https://eige.europa.eu/sites/default/files/unesco\\_guidelines\\_gender-neutral\\_language\\_0.pdf](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



## REFERÊNCIA

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

[https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)

**OBRIGADA PELA ATENÇÃO!**