



CONTACTOS:
Município de Vila Nova de Famalicão
Praça Álvaro Marques
4764-502 Vila Nova de Famalicão
familia@vilanovadefamalicão.org

EQUIPA: Grupo Dinamizador para a Igualdade
DESIGN GRÁFICO: Raquel Bragança

1987

A UNESCO aprova Resoluções, em 1987 e 1989, adota diretrizes para um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e diz que os Estados-Membros devem zelar pelo respeito das mesmas em todas as comunicações, publicações e documentos da Organização.

1990

O Conselho da Europa aprova uma Recomendação aos Estados-Membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres.

2006

Em Portugal, o Regimento do Conselho de Ministros incluiu, nas regras de legística na elaboração de atos normativos pelo XVII Governo Constitucional, a utilização de uma linguagem não discriminatória de forma a “neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras”.

2007

O Conselho da Europa considera “a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género” como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

2013

É publicado em Diário da República o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (que está em vigor até 2017).



LINGUAGEM INCLUSIVA

O QUE É A LINGUAGEM INCLUSIVA?

A linguagem inclusiva é uma opção de linguagem que tem como objetivo desconstruir a ideia do masculino como universal, promovendo a igualdade de género e a inclusão.

3. NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

Opção por nomes com um só género gramatical

utilizar:

A pessoa que requer
As pessoas interessadas

em vez de:

O requerente
Os interessados

Substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade

utilizar:

À presidência do Conselho
diretivo
À Direção-Geral

em vez de:

Ex.mo Sr. Presidente do
Conselho Diretivo
Ex.mo Senhor
Diretor-Geral

Fonte: ABRANCHES, Graça (2009),
Guia para uma linguagem
promotora da Igualdade entre
Mulheres e Homens na
Administração Pública, Lisboa,
CCIG.

RECOMENDAÇÕES PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

1. UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

utilizar:

pai e mãe
filha(s) e/ou filho(s)
enteados e/ou enteadas
avó e avô
trabalhadores e trabalhadoras
estrangeiras ou trabalhadoras
e trabalhadores
estrangeiros
o pai solteiro ou a mãe solteira

em vez de:

pais
filhos
enteados
avós
trabalhadores estrangeiros

o pai ou a mãe solteiros

2. EMPREGO DE BARRAS

o/a doente
o/a requerente
A/O Presidente
Os/As Estudantes
O/A Titular
O/A Contribuinte
A/O Cliente
o/a chefe de secção
as/os descendentes
a/o cidadã/o
o/a monitor/a
o/a condutor/a

o/a examinador/a
o/a comprador/a
o/a diretor/a
o/a beneficiário/a
a/o funcionária/o
o/a aposentado/a
a/o médica/o
a/o aluna/o
o/a descendente portador/a
de deficiência
A/O (s) utente (s)
O/A (s) titular (es)

Opção por nomes coletivos

Opção por nomes coletivos

utilizar:

A gerência
A direção
O Pessoal da limpeza

em vez de:

O gerente
O diretor
As empregadas da limpeza

Eliminação do artigo

utilizar:

Requerente
Utente

em vez de:

O requerente
O utente

Substituição de nomes por pronomes invariáveis

utilizar:

Quem requer deve...
Se alguém requerer deve...

em vez de:

Os requerentes devem...

Outros exemplos

utilizar:

Filiação
Data de nascimento
Local de nascimento

em vez de:

Filho de...
nascido
nascido em...

SER IGUAL

Muito se tem escrito e debatido, nos últimos anos, sobre a igualdade de género. A Igualdade de Género significa, acima de tudo, igualdade de direitos e liberdades entre homens e mulheres para aceder às mesmas oportunidades de participação, reconhecimento e valorização em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Neste âmbito, os Planos Nacionais para a Igualdade criados pelos sucessivos governos têm contemplado um conjunto de medidas que estão a ser implementadas por todos os órgãos da administração pública, central e local. Uma dessas medidas diz respeito à comunicação institucional e à linguagem utilizada pelos serviços públicos.

Ao fomentarmos a implementação de práticas não discriminatórias da linguagem, também estamos a promover a inclusão e a igualdade de género.

Por isso, desafio os/as funcionários/as do município a terem sempre presentes as indicações que constam neste Guia de Estilo de Linguagem Inclusiva, nomeadamente no atendimento ao público e nas comunicações institucionais realizadas.

Já que a diversidade e a riqueza da nossa língua nos permite esta nova abordagem de tratamento equitativo entre homens e mulheres, vamos utilizá-las da melhor forma possível!

Presidente da Câmara Municipal
Paulo Cunha

