



Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (ESG)

Política
PL-RDX-030-002
Revisão: 2

Cliente: Radix
Controlador: Fabio Vital Lopes

Data Revisão: 08/07/2024

Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (ESG)

ÍNDICE DE REVISÕES - PL-RDX-030-002

REV.	DATA	DESCRIÇÃO	POR	VERIF.	APROV.
1	02/05/2023	EMISSÃO INICIAL	ABittar	FLopes	JChachamovitz
2	08/07/2024	ALTERAÇÃO DO MODELO PARA O NOVO LAYOUT	RVeras	FLopes	JChachamovitz

Lista de Conteúdo:

1. OBJETIVO	5
2. APLICAÇÃO	5
2.1 Áreas Responsáveis	5
2.2 Áreas Envolvidas	5
3. RESPONSABILIDADES E AUTORIDADES	5
3.1 Comitê de ESG	5
3.2 Gestor(a) do Comitê de ESG	6
3.3 Conselho de Administração	7
3.4 Diretoria Executiva	7
3.5 Líderes	7
3.6 Colaboradores	8
3.7 Grupo de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)	8
4. DIRETRIZES GERAIS	9
5. GESTÃO DE CONSEQUÊNCIAS	11
6. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA	11
7. APROVAÇÃO DE ENCAMINHAMENTOS	11
8. CONCEITOS	12
8.1 Comportamento	12
8.2 Gênero e sexualidade	12
8.3 Cultura, raça e etnia	13
8.4 Pessoa com Deficiência (PcD)	14
8.5 Gerações	14

1. Objetivo

Determinar as orientações para o aprimoramento das práticas de ESG (aspectos ambientais, sociais e de governança) da Radix, com foco na Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio da adoção de medidas que promovem equidade, permanência, acolhimento, segurança, desenvolvimento e igualdade de acesso e de oportunidades a todos os envolvidos na cadeia de negócios da Companhia.

Além disso, desejamos reforçar o compromisso da Radix em nome do potencial da diversidade humana para alcançar resultados inovadores, criar soluções e promover ambientes criativos/seguros, aos quais as pessoas possam ser elas mesmas, com ampla liberdade para se desenvolverem e para atingirem seus potenciais enquanto clientes, colaboradores, comunidade e demais stakeholders.

2. Aplicação

2.1 Áreas Responsáveis

- Comitê de ESG; e
- Diretoria de Gente & Gestão.

2.2 Áreas Envolvidas

A Política se aplica a todas as áreas, unidades e colaboradores da Radix, que são corresponsáveis pela sua implementação.

As áreas diretamente envolvidas pela política são o Comitê de ESG e a Diretoria de Gente & Gestão.

3. Responsabilidades e Autoridades

3.1 Comitê de ESG

- Acolhe todas as áreas da Companhia em relação a ações e iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão, como Comunicação, *Marketing*, Gente & Gestão, Relações Públicas, Negócios, Jurídico, *Compliance*, entre outras;
- Acompanha os indicadores de Diversidade, Equidade e Inclusão da Radix;
- Monitora o desenvolvimento de uma comunicação corporativa capaz de promover diversidade e representatividade por meio de uma linguagem mais inclusiva, evitando discriminações e ofensas;
- Incentiva a organização de eventos voltados à temática de Diversidade, Equidade e Inclusão, como palestras, *lives*, rodas de conversa, treinamentos, entre outros;

- Reúne-se periodicamente para analisar a evolução das agendas e das ações estabelecidas no âmbito de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Patrocina projetos de impacto social que estejam alinhados à presente Política e às demais normas estabelecidas pelo Programa de Compliance da Radix;
- Recebe, apura e monitora as denúncias e os atos de discriminação, bem como aplica as medidas disciplinares cabíveis. Também acompanha a resolução dos encaminhamentos às áreas responsáveis e comunica aos demandantes sobre os status de eventuais solicitações via e-mail;
- Promove institucionalmente as ações de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia, podendo envolver as áreas de Comunicação, *Marketing*, Gente & Gestão e semelhantes; e
- Com o auxílio do(a) Gestor(a) do Comitê de ESG, analisa e institui ações de orientação voltadas a uma cultura de respeito à Diversidade, Equidade e Inclusão.

3.2 Gestor(a) do Comitê de ESG

- Assegura a integridade e o cumprimento da presente Política, de acordo com as normas da Companhia, as leis/orientações de proteção aos Direitos Humanos e as demais normas estabelecidas pelo Programa de Compliance da Radix;
- Estrutura os projetos e as ações da Companhia para alinhá-las às melhores práticas e estratégias de Diversidade, Equidade e Inclusão, bem como estabelece agendas, metas e prioridades;
- Participa do grupo de Diversidade, Equidade e Inclusão, desde a concepção de ideias até a entrega de ações, viabilização de projetos e semelhantes;
- Estuda os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio dos cursos e materiais disponibilizados pela Companhia, para uma melhor compreensão acerca dos grupos minoritários, minorizados e/ou vulneráveis;
- Participa de fóruns, realiza *benchmarks* e busca atualizações contínuas acerca dos temas de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Reporta ao Comitê de ESG sobre os casos de recorrência e os altos índices de discriminações, para que pensem juntos em ações de prevenção e de orientação voltadas a uma cultura de respeito à Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Apoia áreas e gestores sobre como aumentar a representatividade do seu time;
- Fornece insumos, analisa *cases* de mercado, reporta pontos de melhoria e orienta o cumprimento de metas/objetivos referentes aos pilares de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Realiza monitoramentos e pesquisas de diversidade, comunicando os resultados obtidos nos relatórios de sustentabilidade, bem como nos demais documentos de ESG da Radix, o que reforça a transparência da Companhia com o tema perante todos os seus *stakeholders*; e

- Orienta os porta-vozes da Companhia em relação à temática.

3.3 Conselho de Administração

- Assegura que as ações de Diversidade, Equidade e Inclusão da Radix estejam de acordo com princípios, valores, objeto social e sistema de governança da Companhia;
- Fornece visões estratégicas para melhorar o direcionamento e a tomada de decisões sobre as ações que envolvem os pilares de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Estimula as temáticas e avanços de Diversidade, Equidade e Inclusão nas reuniões do Conselho, observando as prioridades da Companhia; e
- Avalia riscos, impactos sociais, financeiros e de imagem, compartilhando seu posicionamento para a elaboração de melhores práticas.

3.4 Diretoria Executiva

- Leva as teses de Diversidade, Equidade e Inclusão para as agendas de negócios, inspirando todos os *stakeholders* a se apropriarem do tema e auxiliando a escolha dos próximos passos e metas que devem ser priorizados em relação à Companhia;
- Quando cabível, contribui para a viabilização das propostas e projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão no ambiente da Radix; e
- Acompanha as agendas de trabalho sobre as teses de Diversidade, Equidade e Inclusão desenvolvidas no âmbito da Companhia.

3.5 Líderes

- Comparecem às capacitações sobre os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio dos treinamentos e materiais oferecidos pela Companhia, sobretudo quando destinados aos líderes, para repassar e assegurar os valores de Diversidade, Equidade e Inclusão ao time sob sua gestão;
- Certificam que os processos seletivos da Radix envolvam pessoas de diversos segmentos de diversidade, como gênero, raça, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de faixa etária 50+, entre outros;
- Incentivam o time sob sua gestão a participar das palestras e capacitações oferecidas pela Companhia;
- Realizam uma avaliação crítica sobre como está a diversidade em seu time, com atenção especial aos pilares priorizados pela Radix. Se necessário, também solicita apoio para a Diretoria de Gente & Gestão, com o objetivo de promover maior representatividade em cargos/funções;

- Acolhem qualquer colaborador que comunicar uma queixa de discriminação, preconceito ou assédio, com uma escuta atenta e sem julgamentos; toma as medidas necessárias para apurar os fatos, cessar o ato e reportar ao(à) Gestor(a) do Comitê de ESG ou às demais autoridades competentes;
- Respeitam a linguagem inclusiva e aplica as competências da liderança inclusiva, conforme as capacitações da Companhia;
- Desenvolvem uma escuta ativa e valorizam opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas; e
- Proporcionam um ambiente de confiança e de segurança, psicológica e emocional, para todos de sua equipe.

3.6 Colaboradores

- Promovem um ambiente livre de discriminação e preconceito, assegurando o respeito a todos e repudiando qualquer manifestação contrária;
- Reportam imediatamente qualquer situação de preconceito, discriminação ou assédio ao seu superior ou aos Canais de Integridade da Radix;
- Comparecem às capacitações sobre os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio de treinamentos e materiais oferecidos pela Companhia, com o objetivo de promover um maior acolhimento no ambiente de trabalho e a Política aqui descrita; e
- Orientam suas ações conforme a presente Política, o Código de Conduta e Ética de Colaboradores, as normas estabelecidas pelo Programa de Compliance da Radix, entre outros documentos relacionados.

3.7 Grupo de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

- Reúne-se periodicamente em horário de trabalho para discutir e organizar quais ações serão desenvolvidas em prol da Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia;
- Incentiva seus participantes a atuarem como embaixadores de Diversidade, Equidade e Inclusão dentro das suas áreas de atuação;
- Acolhe demandas, sugestões, elogios, dúvidas e críticas dos colaboradores e colaboradoras por meio de canais de comunicação, pesquisas de satisfação e comunidades temáticas nas plataformas internas, agindo da melhor forma para atender as demandas de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia;
- Garante a diversidade de pessoas pertencentes a grupos minoritários e/ou minorizados na listagem de candidatos aos processos seletivos;
- Incentiva novas ações, projetos, parcerias e próximos passos para o aprimoramento das ideias de Diversidade, Equidade e Inclusão da Companhia;

- Busca parceiros, fornecedores e consultorias que possam apoiar as ações internas de Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Orienta o desenvolvimento de materiais de apoio, assim como realiza a curadoria de conteúdo, cartilhas, cursos, capacitações e palestras a serem disponibilizados para todos os colaboradores da Radix; e
- Acolhe dúvidas, sugestões, solicitações e quaisquer outras demandas sobre Diversidade, Equidade e Inclusão, atendendo ou direcionando as áreas responsáveis.

4. Diretrizes Gerais

A Radix entende quais são as suas responsabilidades para exercer um papel de transformação no meio em que atua e gerar um impacto mais positivo na sociedade. Por isso, a Companhia reforça o seu compromisso de respeito aos mais diversos regulamentos, legislações e orientações relativos ao tema.

Defender e incentivar as teses de Diversidade e Inclusão é parte do comportamento corporativo da Radix. Logo, a Companhia se compromete a promover o respeito às diferenças em todas as suas operações, assumindo assim as responsabilidades de:

- 1. Manter um Canal de Denúncias eficiente, acolhedor e ativo:** para promover um ambiente seguro e livre preconceitos, assédio e discriminação, o Canal de Denúncias (canaldedenuncia@radixeng.com.br) é a principal ferramenta de reporte às denúncias de colaboradores e terceiros, tendo seu acesso e uso facilitado e divulgado nos principais canais internos de comunicação;
- 2. Adotar atitudes de tolerância zero:** com o objetivo de erradicar atos discriminatórios, não se pode praticar ações que, em razão de raça, cor, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, classe social, origem regional, sotaque, naturalidade, características físicas, aparência, condição de saúde, idade, religião, condição de gestação, instituição de formação acadêmica, configuração familiar, estado civil, opinião política, ou de qualquer outra natureza, que resulte em constrangimento, desconforto, assédio, desvantagem de oportunidades, segregação, violência e/ou que viole os Direitos Humanos;
- 3. Promover um ambiente seguro e livre de preconceitos, de modo a garantir:** a segurança psicológica; o respeito às características individuais; e a liberdade para que as pessoas sejam elas mesmas, exponham suas ideias de forma respeitosa, estabeleçam diálogo aberto e transparente, reportem situações de discriminação, assédio ou preconceito por meio dos canais estabelecidos, tenham seu nome social respeitado e garantido em todas suas relações e ferramentas de trabalho e, finalmente, tenham igualdade de oportunidades para desenvolver suas potencialidades;

4. **Tenham acesso a um ambiente corporativo pautado por Diversidade, Equidade e Inclusão, por meio de:** práticas de valorização da diversidade e que garantam a inclusão, assegurando que características como raça, cor, gênero, identidade de gênero, deficiência, idade, classe social, etnia, religião, instituição de formação acadêmica, aparência, sotaque, condições de saúde, condição de gestação, configuração familiar, estado civil, características físicas, entre outros, não sejam utilizadas como critérios de exclusão, desvantagem, impedimento de desenvolvimento ou promoção dentro da Companhia. Para tanto, a Radix se compromete a:
- Observar e assegurar que os processos de recrutamento e seleção de talentos tenham a participação de candidatos e candidatas que representam grupos minorizados, minoritários e/ou vulnerabilizados;
 - Disponibilizar gratuitamente materiais de capacitação interna que abordem os temas de Diversidade, Equidade e Inclusão, com o objetivo de que todos possam viver uma cultura mais inclusiva;
 - Incentivar a criação de ações afirmativas, com o objetivo de garantir maior diversidade no quadro de colaboradores da Companhia, como programas de estágio/trainees, vagas exclusivas, aceleração da carreira feminina, desenvolvimento de carreira de pessoas com deficiência, parcerias com instituições especializadas nos mais diversos eixos de Diversidade, associação a fóruns empresariais, entre outros;
 - Sempre que oportuno e possível, se posicionar interna e externamente em defesa de temas da Diversidade, Equidade e Inclusão;
 - Divulgar e incentivar o uso do Canal de Denúncias, que assegure o anonimato do denunciante, para que possam ser reportados e investigados eventuais casos de assédio, discriminação e preconceito;
 - Assegurar a representatividade de pessoas por meio de elementos visuais e de linguagem inclusiva, em relação às comunicações internas e externas da Companhia, livre de expressões machistas, LGBTQIA+fóbicas, gordofóbicas, capacitistas, etaristas, ou que reproduzam quaisquer estereótipos negativos;
 - Considerar os princípios de universalidade e de equidade, estes que definem os Direitos Humanos como inatos a todos; e
 - Divulgar com transparência para o público interno e externo acerca das ações, dados e metas de Diversidade, Equidade e Inclusão que a Companhia se compromete a realizar, estabelecendo um canal de diálogo com todos os stakeholders.

5. Gestão de Consequências

Além das penalidades previstas em lei, o descumprimento desta Política pode gerar ao colaborador ou ao terceiro a aplicação das seguintes medidas disciplinares, a depender da natureza e gravidade da infração:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Suspensão; ou
- Demissão do colaborador/rescisão do contrato com o terceiro.

Em todo caso, os fatos serão apurados mediante procedimento formalmente instaurado, detalhado em Política própria, no qual serão garantidos o direito ao contraditório e à ampla defesa. As medidas disciplinares serão aplicadas por decisão do Comitê de Ética.

6. Documentos de Referência

- Código de Ética e Conduta de Colaboradores;
- Código de Ética de Terceiros;
- Política de Seleção e Avaliação de Terceiros;
- Política de Gestão de Terceiros;
- Política de Sustentabilidade;
- Política de Direitos Humanos;
- Declaração Universal de Direitos Humanos, bem como os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU;
- Declaração da OIT (Organização Internacional do Trabalho) sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; e
- Dez Princípios Universais do Pacto Global da ONU.

7. Aprovação de Encaminhamentos

- Comitê de ESG; e
- Conselho de Administração, na impossibilidade de consenso pelo Comitê.

8. Conceitos

8.1 Comportamento

1. **Assédio moral:** Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que afeta a dignidade do trabalhador, de forma repetitiva e prolongada, e que o expõe a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de ofender sua personalidade, dignidade e/ou integridade psíquica, e que impacte a qualidade do ambiente de trabalho, durante o exercício de suas funções;
2. **Assédio sexual:** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, sendo o agente superior hierárquico do emprego, cargo ou função;
3. **Capacitismo:** Comportamentos preconceituosos que hierarquizam as pessoas com deficiência em função da adequação dos seus corpos a um ideal inatingível de perfeição humana. As pessoas com deficiência são discriminadas por meio do capacitismo;
4. **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social que altere a igualdade de oportunidades e/ou de tratamento em relação ao emprego ou à profissão;
5. **Etarismo:** É o preconceito em relação às pessoas mais velhas, também chamado de idadismo, etarismo ou ageísmo;
6. **Feminismo:** Movimento social e político que busca conquistar direitos iguais entre gêneros, é uma luta pela transformação do papel da mulher na sociedade por meio de emancipação e autonomia;
7. **LGBTQIA+fobia:** Medo, aversão, intolerância ou ódio irracional a todas as pessoas que manifestam orientação sexual ou identidade de gênero distinta dos padrões heteronormativos;
8. **Machismo:** A falsa ideia de que existem diferenças entre homens e mulheres que fazem deles grupos de pessoas totalmente distintas, sendo os homens sempre superiores. Dentro dessa ideia, os homens seriam sempre racionais, inteligentes, fortes e objetivos, enquanto as mulheres seriam fracas, muito delicadas, emotivas, estúpidas e subjetivas;
9. **Preconceito:** O julgamento anterior que se tem sobre alguém a partir de rótulos atribuídos socialmente;
10. **Racismo:** Discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos a depender do grupo racial que pertencem.

8.2 Gênero e sexualidade

1. **Aliado(a):** Pessoa que, independentemente da orientação sexual, ou identidade de gênero, age para promover os direitos e a inclusão dos mais diversos grupos;

2. **Assexual:** Pessoa que não sente atração sexual por qualquer sexo/gênero;
3. **Bissexual:** Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com diferentes sexos/gêneros;
4. **Cisgênero:** Pessoa não trans, que se identifica em todos os aspectos com o gênero atribuído ao nascer;
5. **Gay:** Pessoa do gênero masculino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero masculino;
6. **Gênero:** Termo formulado nos anos 1970, criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social. Embora a biologia separe a espécie humana entre machos e fêmeas, a maneira de ser homem e de ser mulher é expressa pela cultura;
7. **Heterossexual:** Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do sexo/gênero oposto;
8. **Identidade de gênero:** Forma como cada pessoa se percebe em relação ao gênero masculino, feminino, ou não binário;
9. **Intersexo:** Pessoa que nasce com características sexuais, como órgãos reprodutivos ou padrões de cromossomos, que não se encaixam na definição padrão masculino-feminino. Uma pessoa intersexual pode se identificar como homem ou mulher, ou como nenhum dos dois;
10. **Lésbica:** Pessoa do gênero feminino (cis ou trans) que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas do gênero feminino;
11. **Orientação sexual:** Inclinação involuntária de cada pessoa a sentir atração afetiva, sexual e emocional, por pessoas de gênero semelhante ou diferente;
12. **Pansexual:** Pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com outras pessoas, independente da sua identidade de gênero, orientação sexual, ou sexo biológico;
13. **Queer:** Pessoa que tem a sua expressão de gênero não restrita às normas sociais. São fluidas, ou seja, não se identificam com o feminino ou masculino e transitam entre os gêneros;
14. **Travesti:** Construção de gênero feminino, diferente do sexo biológico, que é seguida de uma caracterização física permanente aplicada na vida social, familiar, cultural e interpessoal por meio de uma identidade visual consistente; e
15. **Transexual:** Pessoa que possui identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Pessoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero.

8.3 Cultura, raça e etnia

1. **Etnia:** Um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas;

2. **Intolerância religiosa:** É a expressão do racismo religioso, e trata de prática ilegal que atenta contra o direito de crença das pessoas. Se sustenta em uma lógica pautada por racismos e discursos de ódio; e
3. **Raça:** Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele. Objetiva demonstrar como a cor e os traços de diferentes indivíduos podem resultar em desigualdades sociais.

8.4 Pessoa com Deficiência (PcD)

São aquelas pessoas que possuem impedimentos de longo prazo em relação às naturezas física, mental, intelectual ou sensorial, o que dificulta sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

8.5 Gerações

Pessoa 50+: São as pessoas com faixa etária a partir de 50 anos, comumente discriminadas pelo etarismo.

8.6 Conceitos gerais

1. **Ações afirmativas:** São políticas que objetivam corrigir desigualdades presentes na sociedade. Uma ação afirmativa busca oferecer igualdade de oportunidades a todos;
2. **Direitos Humanos:** De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, são as garantias mais elementares atribuídas a todo e qualquer indivíduo, tais como os direitos à liberdade, à igualdade, à dignidade e semelhantes;
3. **Diversidade:** São as diferenças humanas, que podem ser visíveis (como idade, sexo, deficiência e origem étnica) ou invisíveis (como status socioeconômico, civil e orientação sexual);
4. **Equidade:** O princípio da equidade exige o reconhecimento das desigualdades existentes entre os indivíduos para promover um tratamento desigual aos desiguais na busca da igualdade;
5. **ESG:** Do inglês “*Environmental, Social and Governance*” é o conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se a operação de uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada. O movimento reúne os pilares de meio ambiente, sociedade e governança;
6. **Gordofobia:** Acontece por meio da discriminação social das pessoas que não se adequam ao padrão corporal de beleza considerado ideal. Baseado no discurso da medicina e no apelo estético das grandes mídias, reforça a dominação de corpos frente aos padrões vigentes, retratando a desvalorização, estigmatização e hostilização de pessoas gordas;

7. **Grupos minoritários:** As minorias podem ser discriminadas por diversos motivos, sendo estes comumente étnicos, religiosos, relativos a gênero, sexualidade, linguagem e aspectos físicos/culturais. Em cada país ou região, diferentes populações podem ser consideradas minoritárias, sendo possível que um mesmo grupo seja dominante em um lugar e minoritário em outro;
8. **Grupos minorizados:** Uma minoria que possui pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outros) e política, ainda que represente a maioria da população, como negros e mulheres no Brasil, que são minorizados em sua participação social;
9. **Igualdade:** Refere-se à ideia de que todos somos iguais em direitos e obrigações constitucionais;
10. **Inclusão:** Voltada a um sentimento cultural e ambiental de pertencimento. Pode ser avaliada por meio da forma como os funcionários são valorizados, respeitados, aceitos e incentivados a participar totalmente da organização;
11. **Linguagem inclusiva:** É aquela que promove a comunicação sem excluir ou invisibilizar nenhum grupo e de modo a não alterar a forma do idioma a qual conhecemos. Essa linguagem propõe que as pessoas se expressem de forma que ninguém se sinta esquecido;
12. **Linguagem neutra:** Embora tenha o propósito de incluir a todos, apresenta propostas para alterar o idioma por meio de novas grafias, tais como: todes, amigues, ile/dile, elu/delu;
13. **Nome social:** É a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida;
14. **Representatividade:** É o que nos incentiva a mover esforços para que grupos invisibilizados ou pouco representados estejam devidamente e proporcionalmente espelhados nos mais diversos espaços de poder. Um espaço possui negros? Indígenas? Pessoas da comunidade LGBTQIA+? Mulheres? Mulheres negras? Pessoas com deficiência? Com mais de 50 anos? Ou é representado por um grupo majoritário? Estas são as reflexões que devem ser feitas ao pensar em representatividade.