

O que? (WHAT)	POR QUE? (WHY)	COMO FAZER? (HOW) (Descrição da etapa)	QUANDO? (WHEN)				QUEM é o Responsável? (WHO) (UNIDADE / EMAIL)	Custo? (HOW MUCH)
			Previsão		Realização			
			Início	Fim	Início	Fim		
Renovação do Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade (CPQMD) para 2024	<p>Porque a equidade impulsiona a excelência e a inovação.</p> <p>Renovar o CPQMD é fundamental para garantir que a FAPEG continue promovendo a igualdade de gênero e a diversidade em suas políticas e práticas. A inclusão é essencial para estimular uma cultura de excelência e criatividade, capacitando mulheres e pessoas de diversas origens a contribuir plenamente para o avanço da pesquisa e da inovação. Ao renovar o CPQMD, reafirmamos nosso compromisso em construir uma comunidade acadêmica justa, inclusiva e vibrante em Goiás.</p>	<p>Com transparência, participação ativa e capacitação.</p> <p>A renovação do CPQMD exige um processo transparente e participativo, no qual todos os interessados tenham a oportunidade de contribuir e se envolver. Devemos promover a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero e da diversidade e capacitar membros do comitê para liderar com eficácia iniciativas que promovam esses valores. Além disso, devemos revisar e atualizar as políticas e procedimentos do CPQMD para garantir que estejam alinhados com os mais altos padrões de equidade e inclusão. Ao trabalhar juntos nesse esforço coletivo, podemos renovar e fortalecer o CPQMD da FAPEG, garantindo que continue a ser um líder em promoção da igualdade e diversidade na comunidade de pesquisa em Goiás.</p> <p>Sugestões de nomes: Josenary, Letícia, Laís, Chrissie e Caio</p>	01/03/2024	31/03/2024	01/03/2024	07/05/2024	Josenary e Letícia	Sem custo
Atualização do Regimento Interno CPQMD	<p>Porque a mudança é inevitável e a igualdade é essencial.</p> <p>A atualização do regimento interno é crucial para garantir que o Comitê esteja em sintonia com as demandas em constante evolução da sociedade. A igualdade de gênero e a diversidade são valores fundamentais que devem ser refletidos em todas as facetas de nossa instituição. Ao adaptar nosso regimento interno, estamos demonstrando nosso compromisso contínuo com esses princípios e fortalecendo nossa capacidade de promover mudanças positivas e duradouras.</p>	<p>Com colaboração, clareza e comprometimento.</p> <p>Envolver ativamente todos os membros do Comitê e partes interessadas relevantes é essencial para garantir que as vozes de todos sejam ouvidas. Juntos, podemos analisar criticamente o regimento interno atual, identificar áreas de melhoria e redigir revisões que promovam a inclusão, a eficiência e a eficácia. Ao adotar uma abordagem transparente e colaborativa, podemos garantir que nosso Comitê esteja equipado para enfrentar os desafios do futuro enquanto defende os direitos e a dignidade de todas as pessoas.</p>	01/06/2024	18/07/2024	01/06/2024		Laís	Sem custo
Calendário da Diversidade e Inclusão	<p>Porque é essencial promover a conscientização e a celebração da diversidade ao longo do ano.</p> <p>Criar um Calendário da Diversidade e Inclusão é uma maneira eficaz de destacar e celebrar a diversidade em todas as suas formas, além de promover a conscientização sobre questões importantes relacionadas à inclusão ao longo do ano. Essa iniciativa não apenas reconhece e valoriza as diferentes identidades e experiências das pessoas, mas também fortalece o compromisso da organização com a promoção de um ambiente de trabalho e convívio verdadeiramente inclusivo e respeitoso. Ao criar um calendário dedicado à diversidade e inclusão, estamos demonstrando nosso compromisso com a igualdade de oportunidades e o respeito mútuo entre todos os membros da comunidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar Datas Significativas: Pesquisar e identificar datas significativas relacionadas à diversidade e inclusão, como o Dia Internacional da Mulher, o Dia da Consciência Negra, o Dia Internacional do Orgulho LGBTQI+, entre outros eventos relevantes para a comunidade. - Desenvolver Atividades e Eventos: Para cada data identificada, desenvolver atividades e eventos específicos que promovam a conscientização e a celebração da diversidade, como palestras, workshops, exposições, apresentações culturais, entre outras iniciativas. - Colaboração e Parcerias: Estabelecer parcerias com organizações da sociedade civil, grupos de afinidade, instituições de ensino e outras entidades para colaborar na organização e realização das atividades e eventos do calendário. - Divulgação e Engajamento: Divulgar amplamente o Calendário da Diversidade e Inclusão por meio de diferentes canais de comunicação, como e-mails, intranet, redes sociais e murais. Incentivar a participação e o engajamento de todos os membros da comunidade nas atividades e eventos programados. - Avaliação e Reflexão: Após cada atividade ou evento, realizar avaliações para coletar feedback dos participantes e refletir sobre os impactos alcançados. Utilizar essas informações para fazer ajustes e melhorias contínuas no calendário e nas iniciativas de diversidade e inclusão da organização. 	03/06/2024	28/06/2024	03/06/2024	Em andamento	Comitê	Sem custo

CPQMD Unidade SEI!	<p>Porque a centralização promove eficiência e transparência nas atividades relacionadas a questões de gênero e diversidade.</p> <p>Ao ter sua própria Unidade no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), o CPQMD ganha autonomia para gerenciar e acompanhar suas atividades de forma organizada e transparente. Isso permite uma gestão mais eficiente de documentos, processos e comunicações relacionadas às iniciativas e projetos do comitê, promovendo maior agilidade e eficácia na promoção da igualdade de gênero e da diversidade.</p>	<p>Com solicitação direta e colaboração</p> <p>- Enviar e-mail à gerência da Secretaria Geral da FAPEG, apresentando a proposta de criação da Unidade do CPQMD no SEI. - Comunicar a todos os membros do CPQMD sobre a criação da Unidade no SEI e fornecer orientações sobre seu uso.</p>	02/05/2024	31/05/2024	02/05/2024	31/05/2024	Josenary	Sem custo
CPQMD e-mail próprio	<p>Porque a comunicação direta fortalece a eficácia e visibilidade das iniciativas de gênero e diversidade.</p> <p>Ao ter um e-mail próprio, o CPQMD pode comunicar-se de forma direta e eficaz com seus membros, parceiros e partes interessadas. Isso aumenta a visibilidade das atividades do comitê e promove uma comunicação mais ágil e focada em questões de gênero e diversidade.</p>	<p>Com solicitação direta e colaboração</p> <p>- Enviar uma solicitação à gerência de TI da FAPEG - Abrir chamado no sistema de helpdesk da TI (GLPI) para formalizar a solicitação e acompanhar o processo de criação do e-mail próprio para o CPQMD</p>	03/05/2024	31/05/2024	03/05/2024	31/05/2024	Josenary	Sem custo
CPQMD na página FAPEG e Instagram	<p>Porque a visibilidade promove a conscientização e o engajamento com as questões de gênero e diversidade.</p> <p>Ao destacar o Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade (CPQMD) na página da FAPEG e nas redes sociais, estamos demonstrando nosso compromisso institucional com a promoção da igualdade de gênero e da diversidade. Além disso, estamos fornecendo um espaço para informações, recursos e eventos relacionados a essas questões, promovendo uma cultura de inclusão e respeito em nossa comunidade.</p>	<p>Com autorização, colaboração e estratégia de comunicação.</p> <p>Para colocar o CPQMD na página da FAPEG e no Instagram, é essencial verificar as possibilidades e obter as autorizações necessárias dos responsáveis pela gestão do site e das redes sociais. Em seguida, desenvolver conteúdo relevante e envolvente que destaque as atividades, iniciativas e recursos disponíveis. Por meio de uma estratégia de comunicação eficaz, podemos garantir que o CPQMD seja apresentado de forma atraente e acessível, alcançando um amplo público e incentivando o engajamento com as questões de gênero e diversidade.</p>	01/05/2024	28/06/2024	01/05/2024		Chrissie e Letícia	Sem custo
Acessibilidade digital nas redes FAPEG	<p>Porque a acessibilidade digital promove inclusão e igualdade de acesso à informação.</p> <p>Implementar acessibilidade digital nas redes da FAPEG é essencial para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas ou cognitivas, possam acessar e utilizar as informações disponibilizadas. Isso não apenas promove a inclusão de indivíduos com deficiência, mas também demonstra o compromisso da FAPEG com a igualdade de acesso e oportunidades para todos.</p>	<p>Com um ambiente online mais inclusivo e acessível para todos.</p> <p>Utilizar ferramentas disponíveis em nossas plataformas de comunicação para incorporar descrições de imagens de forma sistemática. Isso pode incluir a utilização de hashtags específicas, como #pratosdiversos, para indicar a presença de descrições de imagens.</p>	01/05/2024	19/07/2024	01/05/2024		Chrissie e Letícia	Sem custo
<p>Maio/2024</p> <p>Comemoração Dia das Mães na FAPEG</p>	<p>Porque reconhecer e celebrar todas as formas de maternidade promove um ambiente inclusivo e acolhedor.</p> <p>Comemorar o Dia das Mães na FAPEG é uma oportunidade para expressar gratidão e reconhecimento a todas as pessoas que desempenham papéis maternos em nossas vidas. Ao incluir mães de sobrinhos, mães de pets, mães de pais e pais também, estamos honrando a diversidade de experiências e relações familiares. Além disso, ao abrir espaço para manifestações junto ao CPQMD, estamos garantindo que as celebrações sejam inclusivas e acessíveis a todos os servidores e servidoras.</p>	<p>Com cuidado, respeito e celebração da diversidade.</p> <p>- Café da Manhã do Dia das Mães na FAPEG - Música ao vivo com a servidora Ana Cristina - Dicas de skincare e agenda para maquiagem</p> <p>Convidar todos os servidores e servidoras (mães de filhos, de sobrinhos, de pets, de pais e "pães" também!) Abrir "espaço de fala" para compartilharem experiências, perspectivas e homenagens.</p> <p>Brindes (flores, bolsas crochê, semi-jóia e Natura)</p>	01/04/2024	10/05/2024	01/04/2024	10/05/2024	Comitê	Colaboração financeira Diretorias e Gerências
	<p>Mês do Orgulho LGBTQIAPN+</p> <p>28/06 - Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+</p> <p>Porque a educação é a chave para a conscientização e o respeito</p>	<p>Através de conteúdo significativo, formato interativo, design atraente e divulgação estratégica</p> <p>- Desenvolver conteúdos educativos relevantes e de fácil compreensão sobre termos LGBTQI+ que incluam definições, exemplos e dicas práticas para lidar com essas questões. - Criar QUIZ interativos e Cards explicativos com definições e informações sobre termos LGBTQI+.</p>						

<p>Junho/2024</p> <p>Mês do Orgulho LGBTQIAPN+</p> <p>28/06 - Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+</p> <p>Letramento/Glossário LGBTQIAPN+</p> <p>Festa Junina - Grupo de Dança? (contatos Cristiano Chapéu do Vovô e Elaine Costa Teatro Dança Junina)</p>	<p>mútuo.</p> <p>Desenvolver Letramentos sobre e um Glossário LGBTI+ é fundamental para promover um ambiente de trabalho e convívio mais inclusivo e respeitoso. Essas iniciativas educativas ajudam a aumentar a conscientização sobre questões sensíveis, como a diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais. Ao fornecer informações claras e acessíveis, estamos capacitando as pessoas a compreender e respeitar a diversidade humana, promovendo assim um ambiente mais saudável e acolhedor para todos.</p>	<p>envolvente e interativo, incentivando a participação e o compartilhamento nas redes sociais.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar um design atraente e visualmente agradável para os QUIZ e Cards, com cores vibrantes e imagens relevantes que chamem a atenção do público e facilitem a compreensão do conteúdo. - Promover os QUIZ e Cards nas redes sociais da organização, utilizando hashtags relevantes e marcando parceiros e colaboradores que possam ajudar a amplificar a mensagem. Incentivar o compartilhamento entre os seguidores para aumentar o alcance e impacto das iniciativas. - Feedback e Avaliação: Monitorar a receptividade do público e coletar feedback sobre os QUIZ e Cards, utilizando métricas de engajamento e interação nas redes sociais. Utilizar essas informações para fazer ajustes e melhorias contínuas no conteúdo e formato das iniciativas educativas. 	01/06/2024	30/06/2024	01/06/2024	29/06/2024	Comitê	Sem custo
	<p>Festa Junina</p> <p>Porque valoriza a cultura brasileira, fortalece os laços de equipe e promove o bem-estar dos colaboradores, a celebração da Festa Junina na FAPEG é uma iniciativa essencial para criar um ambiente colaborativo e positivo.</p>	<p>Definição da Data e Local: Estabelecer uma data adequada para a realização da festa e reservar um espaço dentro das dependências da FAPEG para o evento.</p> <p>Organização das Atividades: Planejar atividades típicas da Festa Junina, como quadrilha, correio elegante, brincadeiras e comidas típicas e Grupo de Dança (contatos Cristiano Chapéu do Vovô e Elaine Costa Teatro Dança Junina) garantindo a participação de todos os interessados.</p> <p>Comunicação Interna: Divulgar amplamente o evento entre os colaboradores, explicando sua importância e incentivando a participação de todos.</p> <p>Engajamento dos Colaboradores: Envolvimento dos colaboradores na organização da festa, formando comissões para cuidar de diferentes aspectos como decoração, comida, música e entretenimento.</p> <p>Apoio Institucional: Buscar apoio da diretoria e de outros setores da FAPEG para garantir recursos e suporte necessários para a realização do evento.</p> <p>Avaliação pós-evento: Realizar uma avaliação do evento para identificar pontos positivos e áreas de melhoria, visando aprimorar futuras celebrações na FAPEG.</p>	01/06/2024	28/06/2024	01/06/2024	28/06/2024	Chrissie e Josy	R\$ 1.000,00
<p>Julho/2024</p> <p>14/07 - Dia Mundial da Liberdade de Pensamento</p> <p>Assédio sexual, moral e preconceito</p>	<p>Porque é essencial promover um ambiente seguro, respeitoso e livre de discriminação para todos.</p> <p>Abordar o assédio sexual, moral e o preconceito é fundamental para conscientizar as pessoas sobre essas formas de violência e discriminação, e para criar um ambiente de trabalho, estudo ou convívio mais seguro, respeitoso e inclusivo. Essas questões afetam diretamente a saúde mental, emocional e a dignidade das vítimas, além de violarem seus direitos fundamentais. Ao abordar esses temas, estamos promovendo a educação, a prevenção e a conscientização, e contribuindo para a construção de uma cultura organizacional e social mais saudável e justa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assédio sexual, moral e preconceito - Compliance - Prêmio Ética e Responsabilidade - Material norteador CGe (Renato Cardoso) <p>Jurídico: Leticia Parobé Gibbon - NUDEM DPE</p> <p>Palestra, Roda de Conversa ou Outro Formato: Organizar palestras, rodas de conversa ou outros formatos de eventos dedicados à discussão sobre o assédio sexual, moral e o preconceito. Esses eventos devem ser coordenados por profissionais jurídicos e psicológicos especializados no tema, garantindo uma abordagem completa e embasada.</p> <p>Conteúdo Esclarecedor e Sensível: Desenvolver um conteúdo esclarecedor e sensível, B19Interação e Participação: Promover a interação e participação ativa do público durante as palestras ou rodas de conversa, incentivando perguntas, comentários e compartilhamento de experiências. Isso ajuda a criar um ambiente de confiança e solidariedade, e estimula o engajamento das pessoas na temática.G20</p>	01/06/2024	10/07/2024	01/06/2024	10/07/2024	Comitê	Sem custo
	<p>11/08 - Dia dos Pais</p>	<p>11/08 - Dia dos Pais</p> <p>09/08 Sexta-feira</p>	01/06/2024	09/08/2024	24/06/2024		Chrissie e Josy	?

<p>Agosto/2024</p> <p>11/08 - Dia dos Pais</p> <p>Aulas de defesa pessoal às mulheres da FAPEG</p>	<p>Aulas de defesa pessoal às mulheres da FAPEG</p> <p>Porque é fundamental capacitar as mulheres para se protegerem e se defenderem em situações de violência.</p> <p>Oferecer aulas de defesa pessoal para mulheres da FAPEG é uma medida essencial para promover a segurança e o empoderamento das mulheres no ambiente de trabalho e na vida cotidiana. Infelizmente, as mulheres frequentemente enfrentam situações de violência e assédio, e aprender técnicas de autodefesa pode ajudá-las a se protegerem e a se sentirem mais seguras em diferentes contextos. Além disso, investir na capacitação das mulheres para a autodefesa é uma forma de combater a cultura de violência e promover a igualdade de gênero.</p>	<p>Estreitar contato com Órgãos Responsáveis e Parceiros, conforme 1 Plano Estadual de Enfrentamento à Violência contra Mulheres</p> <p>- Enviar ofícios para o BMP e a SEEL solicitando apoio e parceria para a realização das aulas de defesa pessoal. Essas instituições podem fornecer recursos técnicos, instrutores qualificados e apoio logístico para a implementação do programa.</p> <p>- Contato com a Secretaria de Segurança Pública: após contato inicial, SSP abriu processo SEI 202400016014554, sobre a iniciativa. Assim que a unidade SEI do Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade (CPQMD) for liberada, solicitar acesso ao processo para registrar e acompanhar todas as atividades relacionadas às aulas de defesa pessoal.</p> <p>- Definir um cronograma para as aulas de defesa pessoal e organizar a logística necessária, incluindo local, horário, recursos materiais e divulgação do programa para as mulheres da FAPEG.</p>	<p>01/04/2024</p>	<p>30/08/2024</p>	<p>26/04/2024</p>		<p>Josy e Lais</p>	<p>?</p>
<p>Setembro/2024</p> <p>21/09 - Dia Nacional da Pessoa com Deficiência</p> <p>26/09 – Dia Nacional do Deficiente Auditivo</p>		<p>Divulgar Edital para cursos de Libras, Módulo I do curso de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), para capacitar ouvintes na comunicação com a comunidade surda. Isso permite que mais pessoas tenham acesso à língua de sinais e promove a inclusão de surdos na sociedade.</p> <p>NAS - Curso Língua Brasileira de Sinais</p> <p>Inscrição 2 servidores no curso de Libras, módulo 1, para capacitar ouvintes na comunicação com a comunidade surda. Isso permite que mais pessoas tenham acesso à língua de sinais e promove a inclusão de surdos na sociedade</p>	<p>01/05/2024</p>	<p>31/05/2024</p>	<p>01/05/2024</p>	<p>31/05/2024</p>	<p>Leticia</p>	<p>Sem custo</p>
		<p>NAS - Curso Língua Brasileira de Sinais</p> <p>Inscrição 2 servidores no curso de Libras, módulo 1, para capacitar ouvintes na comunicação com a comunidade surda. Isso permite que mais pessoas tenham acesso à língua de sinais e promove a inclusão de surdos na sociedade</p>	<p>01/05/2024</p>	<p>31/05/2024</p>	<p>01/05/2024</p>			<p>Sem custo</p>
	<p>Interação entre as culturas – surda e ouvinte</p> <p>Porque a diversidade cultural enriquece a sociedade e promove a inclusão.</p> <p>Promover a interação entre as culturas surda e ouvinte é fundamental para criar uma sociedade mais inclusiva e acolhedora. As diferenças linguísticas e culturais entre surdos e ouvintes não devem ser vistas como barreiras, mas sim como oportunidades de aprendizado mútuo e enriquecimento cultural. Ao promover essa interação, estamos construindo pontes de entendimento e respeito entre as comunidades surda e ouvinte, promovendo assim uma sociedade mais igualitária e inclusiva para todos.</p>	<p>Implementar parte do projeto político pedagógico do Núcleo de Capacitação de Profissionais da Educação e Atendimento às Pessoas com Surdez (NAS) na FAPEG, oferecendo atividades de capacitação e sensibilização sobre a temática surda para os funcionários e colaboradores. Módulo de 5h na temática: CRENÇAS E PRECONCEITOS SOBRE OS SURDOS E A LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS. Isso ajuda a combater crenças e preconceitos sobre os surdos e a língua de sinais, promovendo uma cultura mais inclusiva na instituição.</p> <p>Semana de 16 a 20 de setembro</p> <p>26 de setembro – Dia nacional do deficiente auditivo</p>	<p>01/05/2024</p>	<p>20/09/2024</p>	<p>24/06/2024</p>			<p>?</p>
	<p>Vivência e reflexão sobre a deficiência</p> <p>Dinâmicas de Grupo e Jogos com foco na temática da Pessoa com Deficiência.</p> <p>A proposta destas atividades é oportunizar aos servidores, vivência e reflexão sobre a deficiência.</p> <p>21 de setembro - Dia Nacional da Pessoa com Deficiência</p> <p>Definir data na semana de 23 a 27 de setembro</p>	<p>01/07/2024</p>	<p>27/09/2024</p>	<p>24/06/2024</p>		<p>Comitê</p>	<p>?</p>	
	<p>Mês Outubro Rosa</p>	<p>Evento Outubro Rosa - 25/10/2024 ???</p>	<p>24/06/2024</p>	<p>25/10/2024 ???</p>			<p>Chrissie e Josy</p>	

<p>Outubro/2024</p> <p>Mês Outubro Rosa</p> <p>10/10 - Dia Nacional de Luta Contra a Violência à Mulher</p> <p>Roda de Conversa com parceiros para que apresentem principais desafios no enfrentamento à violência contra a mulher e diversidade</p>	<p>Campanha multimídia</p> <p>Porque a informação é uma ferramenta poderosa na prevenção e combate à violência.</p> <p>Realizar campanhas multimídias sobre os diferentes tipos de violência, incluindo a violência doméstica e familiar, e os canais de atendimento disponíveis, é fundamental para conscientizar a população e promover uma cultura de respeito e proteção. Essas campanhas têm o potencial de salvar vidas, oferecendo informações essenciais para vítimas em situações de perigo e encorajando a denúncia de casos de violência.</p>	<p>Expertise da ASCOM</p> <p>Desenvolver conteúdo informativo e impactante que eduque o público sobre esses temas, destacando a importância da prevenção, reconhecimento dos sinais de violência e busca por ajuda.</p> <p>? Lançamento Edital - 25 de novembro – Dia internacional de combate à violência contra a mulher ?</p>	<p>24/06/2024</p>	<p>10/10/2024</p>				
<p>Novembro/2024</p> <p>Mês Novembro Azul</p> <p>Campanha multimídia</p> <p>Lançamento Edital???</p> <p>Lançar edital para fomentar o desenvolvimento científico e fortalecer a política pública de prevenção à violência doméstica e familiar</p>	<p>Mês Novembro Azul</p> <p>Roda de Conversa com parceiros para que apresentem principais desafios no enfrentamento à violência contra a mulher e diversidade</p> <p>Porque a colaboração entre diferentes atores é essencial para desenvolver estratégias eficazes de combate à violência e promoção da diversidade, e um edital pode fornecer recursos e incentivos para iniciativas inovadoras nesse sentido.</p> <p>Realizar uma Roda de Conversa com parceiros é uma oportunidade valiosa para reunir diferentes organizações e instituições envolvidas no enfrentamento à violência contra a mulher e promoção da diversidade. Através desse diálogo aberto e colaborativo, podemos identificar os principais desafios enfrentados por cada entidade, compartilhar experiências e melhores práticas, e desenvolver estratégias conjuntas para superar esses obstáculos. Além disso, a articulação de um possível edital pode fornecer recursos financeiros e incentivos para iniciativas inovadoras e eficazes nessa área, estimulando ações concretas e impactantes no combate à violência e na promoção da diversidade.</p>	<p>10/10 - Dia Nacional de Luta Contra a Violência à Mulher</p> <p>- Convite e Mobilização dos Parceiros: Enviar convites para organizações e instituições parceiras que atuam na área de enfrentamento à violência contra a mulher e promoção da diversidade, convidando-os para participar da Roda de Conversa.</p> <p>- Definição de Pauta e Moderador: Estabelecer uma pauta de discussão que aborde os principais desafios enfrentados pelos parceiros, bem como possíveis soluções e estratégias de atuação. Designar um moderador para conduzir a discussão e garantir que todos os participantes tenham oportunidade de contribuir.</p> <p>- Identificação de Demandas e Necessidades: Durante a Roda de Conversa, identificar as demandas e necessidades específicas de cada organização ou instituição parceira em relação ao enfrentamento à violência contra a mulher e promoção da diversidade.</p> <p>- Articulação de um Possível Edital: Explorar a possibilidade de articular um edital que ofereça recursos financeiros e incentivos para iniciativas inovadoras e eficazes nessas áreas. Discutir os critérios de seleção, os objetivos do edital e os recursos disponíveis para financiamento.</p> <p>- Registro de Compromissos e Encaminhamentos: Registrar os compromissos assumidos pelos parceiros durante a Roda de Conversa, incluindo a participação na articulação do edital e outras formas de colaboração. Estabelecer prazos e responsáveis por cada ação para garantir o acompanhamento e a efetivação dos compromissos assumidos.</p>	<p>24/06/2024</p>	<p>10/10/2024</p>				
		<p>Mês Novembro Azul - 01 a 08 de Novembro, sugestão</p>	<p>24/06/2024</p>					
		<p>25 de novembro – Dia internacional de combate à violência contra a mulher</p> <p>Após a Roda de Conversa com parceiros para discutir os desafios no enfrentamento à violência contra a mulher e diversidade, entregar minuta de edital para fomentar o desenvolvimento científico e fortalecer a política pública de prevenção à violência doméstica e familiar.</p> <p>- Síntese dos Resultados da Roda de Conversa: Fazer uma síntese dos principais desafios, necessidades e propostas discutidas durante a Roda de Conversa. Identificar os temas e áreas prioritárias que surgiram a partir das contribuições dos parceiros.</p> <p>- Definição dos Objetivos do Edital: Com base nos resultados da Roda de Conversa, definir os objetivos específicos do edital. Estabelecer claramente o propósito de fomentar o desenvolvimento científico voltado para a prevenção da violência doméstica e familiar, bem como os critérios de seleção das propostas.</p> <p>- Elaboração do Edital: Desenvolver o texto do edital com linguagem simples, incluindo informações detalhadas sobre os objetivos, áreas temáticas, critérios de elegibilidade, prazos, recursos disponíveis e processo de seleção. Certificar que o edital esteja alinhado com os resultados e as demandas identificadas na Roda de Conversa.</p>	<p>24/06/2024</p>	<p>25/11/2024</p>				

<p>Dezembro/2024</p> <p>Perfil da Mulher e da Diversidade na FAPEG</p>	<p>Porque a diversidade é um ativo valioso que promove a inovação, a criatividade e a representatividade.</p> <p>Criar o perfil da Mulher e da Diversidade na FAPEG é essencial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, que valorize e respeite a diversidade em todas as suas formas. Reconhecer e celebrar as diferentes identidades de gênero, raça, orientação sexual, idade, entre outras, é fundamental para garantir que todas as pessoas se sintam representadas e respeitadas na instituição. Além disso, ter um perfil detalhado da diversidade na FAPEG permite identificar lacunas e oportunidades de melhoria em políticas e práticas internas, visando à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate à discriminação e ao preconceito.</p>	<p>Identificar, mensurar e criar um perfil detalhado da diversidade na FAPEG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantamento de Dados: Iniciar um levantamento de dados sobre a composição da equipe da FAPEG, coletando informações sobre gênero, raça, orientação sexual, idade e outras características relevantes para a diversidade. - RH / Forms: Utilizar recursos do setor de Recursos Humanos e formulários específicos para coletar informações sobre as diferentes identidades e experiências dos colaboradores, incluindo mulheres, pessoas negras, mulheres negras, comunidade LGBTQI+, pessoas com mais de 50 anos, mães, mães de pessoas com deficiência (PCD), PCD, pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), entre outros. - Análise e Compilação de Dados: Analisar e compilar os dados coletados para criar um perfil detalhado da diversidade na FAPEG, identificando padrões, lacunas e áreas de oportunidade para promover a inclusão e a equidade 						
<p>Linguagem Simples</p>	<p>Porque a comunicação acessível é essencial para garantir que todas as pessoas compreendam e se sintam incluídas.</p> <p>Utilizar Linguagem Simples é fundamental para tornar a comunicação mais acessível e inclusiva para todos. Muitas vezes, jargões técnicos e linguagem complexa podem excluir indivíduos com dificuldades de compreensão, limitando seu acesso à informação e participação plena na sociedade. Ao adotar uma linguagem simples e clara, estamos promovendo a igualdade de acesso à informação e garantindo que todos possam compreender e se engajar de forma significativa.</p>	<p>Estabelecer um grupo de estudo dedicado à compreensão dos conceitos, princípios e metodologias da Linguagem Simples, para composição de Editais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificação de Barreiras de Compreensão: Identificar as principais barreiras de compreensão que podem surgir na comunicação, como vocabulário complexo, frases longas e estruturas gramaticais difíceis. Compreender essas barreiras é o primeiro passo para superá-las. - Simplificação do Conteúdo: Simplificar o conteúdo utilizando palavras e frases claras e diretas, evitando jargões técnicos e linguagem excessivamente formal. Utilizar exemplos e ilustrações sempre que possível para facilitar a compreensão. - Revisão por Pares: Realizar revisões por pares para garantir que o conteúdo simplificado seja preciso e adequado ao público-alvo. Essas revisões permitem identificar e corrigir possíveis erros ou ambiguidades na comunicação. 						
<p>Percentual Fundo Rotativo</p>	<p>Porque investir em questões de gênero e diversidade é essencial para promover uma cultura inclusiva e igualitária.</p> <p>Destinar uma parte do Fundo Rotativo para o Comitê Permanente para Questões da Mulher e da Diversidade (CPQMD) é uma maneira de reconhecer e apoiar sua missão vital de promover a igualdade de gênero e a diversidade dentro da instituição. Esses recursos garantem que o CPQMD tenha os meios necessários para realizar suas atividades, como eventos, campanhas de conscientização e programas de capacitação, contribuindo assim para a construção de um ambiente mais justo e inclusivo para todos.</p>	<p>Análise legislação</p> <p>Analisar a Lei Ordinária nº 16.534/2009 que estabelece o Fundo Rotativo, para identificar a possibilidade de destinar parte dos recursos para atividades do CPQMD (festividades e homenagens e fornecimento de alimentação).</p>						

AÇÃO DE CONTROLE EXISTENTE (PROCESSO)

O que é?	Por que é feito?	Como é feito?	Quando foi implementado?	Quem é o Responsável? (UNIDADE / EMAIL)	Custo da execução?	Observação
<p>Inclusão de Metas e Indicadores de</p>	<p>Porque é essencial garantir que as atividades do CPQMD estejam alinhadas com seus objetivos estratégicos, permitindo uma avaliação clara do progresso e impacto das iniciativas voltadas para questões de gênero e diversidade.</p> <p>Incluir Metas e Indicadores de Desempenho no CPQMD é fundamental para assegurar que suas ações e programas estejam</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definição de Objetivos Estratégicos: Identifique os objetivos estratégicos do CPQMD relacionados à promoção da igualdade de gênero, diversidade e enfrentamento de questões correlatas. Esses objetivos devem ser claros, específicos e alinhados com a missão e visão do comitê. - Seleção de Indicadores Chave: Escolha indicadores que possam mensurar o desempenho do CPQMD em relação aos objetivos estabelecidos. Estes podem incluir métricas como número de eventos realizados, participação da comunidade, impacto das atividades, entre outros. - Estabelecimento de Metas: Defina metas específicas e alcançáveis para cada indicador selecionado. Estas metas devem refletir as aspirações do CPQMD e serem estabelecidas com base em dados históricos, tendências e melhores práticas do setor. 				

Desempenho	contribuindo de forma eficaz para promover a igualdade de gênero, a diversidade e o enfrentamento de questões relacionadas. Estabelecer metas claras e indicadores mensuráveis permite uma avaliação objetiva do progresso, identificação de áreas de melhoria e comunicação transparente dos resultados alcançados. Além disso, ajuda a garantir que os recursos sejam alocados de maneira eficiente e direcionados para as áreas de maior impacto e necessidade.	<ul style="list-style-type: none">- Monitoramento e Avaliação Contínua: Implemente um sistema de monitoramento e avaliação para acompanhar regularmente o desempenho do CPQMD em relação às metas e indicadores estabelecidos. Utilize ferramentas adequadas para coletar, analisar e relatar os dados de desempenho de forma eficiente.- Ajustes e Melhorias: Com base nos resultados do monitoramento e avaliação, faça ajustes e melhorias nas estratégias e atividades do CPQMD, conforme necessário, para garantir o alcance das metas estabelecidas. Esteja aberto ao feedback da comunidade e às lições aprendidas ao longo do processo.- Comunicação e Engajamento: Comunique regularmente os resultados do desempenho aos stakeholders relevantes, incluindo membros do CPQMD, parceiros e a comunidade em geral. Promova uma cultura de transparência, responsabilidade e aprendizado contínuo dentro do comitê.			
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--