



MINISTÉRIO DAS MULHERES
Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Política de Cuidados



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Plano de Ação – 7ª Edição



Organização
Internacional
do Trabalho



MINISTÉRIO DAS
MULHERES

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE RACIAL

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Plano de Ação – 7ª Edição

DADOS CADASTRAIS

1. Identificação

Organização:	CNPJ:
Serviço Geológico do Brasil - CPRM	00091.652/0001-89

Endereço:
St. Bancário Norte Q 2 (Edifício Via Capital - Centro Empresarial)

Cidade:	UF:	CEP:	Telefone(s):
Brasília	DF	70040-020	(61) 2108-8400 ()

Natureza da Organização:
(X) Pública. () Privada. Especificar

Participante de edições anteriores do programa:
1ª Edição () 2ª Edição () 3ª Edição (X) 4ª Edição (X) 5ª Edição (X) 6ª edição

Responsável pela Gestão do Programa na Organização:
Nathalia Winkelmann Roitberg

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(21) 2546-0257	Técnica em geociências	Coordenadora executiva	nathalia.roitberg@sgb.gov.br

2º Contato:
Luna Alves

Telefone(s):	Cargo:	Função:	E-mail:
(31)3878-0307	Pesquisadora em geociências	Pesquisadora em geociências	luna.alves@sgb.gov.br



1. Histórico)

Serviço Geológico do Brasil - CPRM

Missão:

A missão do Serviço Geológico do Brasil - CPRM é gerar e disseminar conhecimento geocientífico para a sociedade, contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Brasil. O SGB-CPRM se dedica a fornecer dados e informações precisas sobre recursos minerais, hídricos e risco geológico, promovendo o uso responsável e eficiente desses recursos.

Área de Atuação Econômico-Social:

O SGB-CPRM atua em diversas áreas, incluindo geologia, hidrologia, geofísica, geoquímica, risco geológico, gestão territorial, geodiversidade e cartografia geológica. Suas atividades impactam diretamente setores como mineração, agricultura, energia, gestão de recursos hídricos, gestão de risco geológico e meio ambiente, oferecendo suporte técnico e científico para a gestão de recursos naturais e a mitigação de desastres naturais. Além disso, o SGB-CPRM contribui para a formação de políticas públicas voltadas para o desenvolvimento econômico e social do país.

Resultados:

Entre os resultados mais significativos do SGB-CPRM estão a identificação e a quantificação de recursos minerais estratégicos, a elaboração de mapas geológicos detalhados, a realização de estudos hidrogeológicos para garantir o abastecimento de água e a análise de riscos geológicos para a prevenção de desastres. Esses resultados são essenciais para a tomada de decisões informadas por parte do governo, empresas e sociedade civil.

Produtos:

Os produtos gerados pelo SGB-CPRM incluem mapas geológicos, relatórios técnicos, bases de dados geocientíficos, estudos hidrogeológicos, monitoramento de eventos naturais e publicações científicas. Esses produtos são amplamente utilizados por pesquisadores, profissionais da indústria e órgãos governamentais, contribuindo para o avanço do conhecimento geocientífico e a implementação de projetos sustentáveis.

O Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM

O Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade existe a quinze anos na empresa, desde 2009, numa iniciativa pioneira do Serviço Geológico do Brasil (uma das primeiras empresas a obter o Selo Pró-equidade). Em 2022 houve a publicação do Regimento interno e criação do centro de custo (PAT 2022) fortalecendo a atual gestão e posição na estrutura organizacional, viabilizando o Comitê como instrumento de transformação social e melhoria dos índices de governança da empresa.



2. Justificativa

Justificativa para a Adesão:

A adesão do Serviço Geológico do Brasil - CPRM ao Programa Pró-Equidade do Governo Federal reflete o compromisso da instituição com a promoção da igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho. O SGB-CPRM reconhece a importância de criar um ambiente inclusivo e diverso, onde todos os colaboradores, independentemente de gênero ou raça, possam desenvolver seu potencial plenamente. A participação no programa representa um passo significativo na construção de uma cultura organizacional que valoriza a equidade, respeita as diferenças e promove a justiça social.

Resultados Alcançados em Iniciativas Anteriores:

O SGB-CPRM tem uma trajetória crescente na implementação de programas de equidade. Iniciativas anteriores demonstraram resultados positivos, como o aumento da representação feminina em cargos de liderança e a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Essas ações contribuíram para uma maior conscientização sobre a importância da equidade de gênero e raça e fortaleceram o compromisso da instituição com a igualdade.

Princípios que Devem Orientar as Ações:

Para a adesão à sétima edição do Selo Pró-Equidade, as ações propostas no plano de trabalho do SGB-CPRM devem ser guiadas pelos seguintes princípios:

- **Transparência:** As iniciativas devem ser conduzidas de maneira transparente, com comunicação clara e aberta sobre os objetivos, estratégias e resultados alcançados.
- **Participação:** Envolver todos os colaboradores na elaboração e implementação das ações, garantindo que as vozes de mulheres e grupos minoritários sejam ouvidas e valorizadas.
- **Compromisso:** As lideranças da instituição devem demonstrar um forte compromisso com a equidade, atuando como modelos e promovendo uma cultura inclusiva em todos os níveis.
- **Sustentabilidade:** As ações devem ser sustentáveis a longo prazo, com monitoramento contínuo e ajustes conforme necessário para garantir a efetividade das iniciativas.
- **Capacitação:** Promover programas de capacitação e sensibilização sobre igualdade de gênero e raça, contribuindo para a formação de uma equipe consciente e engajada.
- **Avaliação:** Implementar mecanismos de avaliação e acompanhamento das ações, utilizando indicadores claros e metas específicas para medir o progresso e identificar áreas de melhoria.



3. Objetivo geral

Objetivos do Serviço Geológico do Brasil - CPRM com a Promoção da Igualdade de Gênero e Raça

Visão de Futuro:

O Serviço Geológico do Brasil - CPRM almeja construir um ambiente de trabalho que seja referência em igualdade de gênero e raça, promovendo uma cultura organizacional onde todos os colaboradores tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Com a adesão ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, o SGB-CPRM pretende alcançar os seguintes objetivos:

1. Aumentar a Representatividade:

Expandir a presença de mulheres e grupos raciais minoritários em todos os níveis hierárquicos da organização, com especial atenção para posições de liderança e tomada de decisão. O objetivo é garantir que a diversidade seja refletida na alta gestão da instituição.

2. Eliminar Disparidades Salariais:

Erradicar as diferenças salariais entre homens e mulheres, bem como entre diferentes raças, assegurando que todos os colaboradores sejam remunerados de forma justa e equitativa por suas contribuições.

3. Criar um Ambiente Inclusivo:

Fomentar um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso, onde a diversidade seja valorizada e todos os indivíduos se sintam incluídos e valorizados. Isso exige a implementação de políticas e práticas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades.

4. Capacitação Contínua:

Investir em programas de capacitação e desenvolvimento que abordem questões de igualdade de gênero e raça, sensibilizando todos os colaboradores para a importância da equidade e fornecendo as ferramentas necessárias para combater preconceitos e discriminações.

5. Fortalecer a Política de Diversidade:

Desenvolver e fortalecer políticas internas de diversidade e inclusão, garantindo que essas políticas sejam implementadas de maneira eficaz e monitoradas regularmente para verificar seu impacto e efetividade.

6. Incentivar a Participação:

Estimular a participação ativa de todos os colaboradores nas iniciativas de equidade, promovendo um diálogo aberto e contínuo sobre as questões de gênero e raça, e incentivando a contribuição de ideias e soluções para melhorar o ambiente de trabalho.

7. Monitorar e Avaliar:

Estabelecer mecanismos robustos de monitoramento e avaliação para medir o progresso em direção aos objetivos de equidade. Isso inclui a utilização de indicadores claros e relatórios regulares sobre o estado da igualdade de gênero e raça na instituição.

8. Ser um Modelo de Referência:

Tornar-se um exemplo de boas práticas em equidade de gênero e raça, não apenas no setor público, mas também no setor privado e na sociedade em geral. O SGB-CPRM busca ser uma instituição que inspire outras organizações a seguir caminhos semelhantes de promoção da igualdade e inclusão.



4. Parcerias

Além do **Cogemnev**, o SGB-CPRM mantém parcerias internas:

Com o **MCTer** – Museu de Ciências da Terra: instituição dedicada à preservação e divulgação do patrimônio geológico e paleontológico, oferecendo ao público exposições educativas e interativas que exploram a história natural da Terra e suas riquezas minerais;

E parcerias externas:

Com a **Rede Equidade** do Governo Federal;

Com a **Associação Brasileira de Mulheres nas Geociências (ABMGEO)**: organização que visa promover a equidade de gênero e a valorização das mulheres no campo das geociências, por meio de iniciativas de inclusão, educação e empoderamento profissional

Com a **Rede Geomamas**: coletivo que busca apoiar e conectar mães e mulheres na área das geociências, oferecendo um espaço de troca de experiências e fortalecimento mútuo para enfrentar os desafios da vida profissional e pessoal;



5. Outras informações

Orçamento para o Programa

Na estrutura orçamentária do SGB, a ação que financia os projetos do Comitê, é A ação destinada as despesas Administrativas da empresa, Ação 2000 - Administração da Unidade.

Cabe destacar que o orçamento limite destinado pelo Ministério de Minas e Energia foi um terço do solicitado, desta forma, todas as ações tiveram que se adequar a realidade indicada pelo MME. Sendo assim, embora tenhamos previsto onze projetos estratégicos do Comitê na Loa, inclusive prioritariamente as ações de integração com o Ministério das Mulheres, mesmo antes da divulgação da nova fase do programa, seguindo o calendário anual da discussão e distribuição do referencial monetário, não pôde ser atendido em sua plenitude. Entretanto a Presidência reforça o apoio às ações do Comitê de liderança das articulações para o Plano de Ação, conforme o Processo SEI nº 48042.000076/2024-51

Processo de acompanhamento e avaliação

Entre 23 e 27 de janeiro de 2023 foi realizado uma pesquisa com corpo funcional do SGB pelo Sistema Pulses, objetivando as auto-declarações dos empregados do SGB-CPRM, sendo que a pesquisa foi antecedida de ações de esclarecimento (mail e redes sociais);

Esta pesquisa coletou informações que serviram como indicadores da situação vigente e como norteadores para a definição de políticas de equidade de gênero e raça, por exemplo, além de identificar unidades regionais mais ou menos avançadas nos temas pesquisados;

A repetição periódica de levantamentos deste tipo permite avaliar a evolução e a efetividade das políticas implementadas;

Integrantes do Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade do Serviço Geológico do Brasil - CPRM

Nathalia Roitberg - Rio de Janeiro (Coordenadora)

Rafaela Viana - Salvador (Neurodiversidade)

Lila Costa Queiroz – Belo Horizonte

Andrea Sander - Porto Alegre

Lila Queiroz - Belo Horizonte



EIXO DE GESTÃO DE PESSOAS

1) Dimensão: Recrutamento e Seleção				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Implementação de processo seletivo inclusivo para terceirizados, estagiários e residentes em geociências	Aumentar a diversidade de gênero e raça entre os novos colaboradores, que ingressam sem concurso público , do Serviço Geológico do Brasil - CPRM.	<p>Percentual de candidaturas recebidas de mulheres e grupos raciais minoritários.</p> <p>Percentual de mulheres e indivíduos de grupos raciais minoritários contratados.</p> <p>Número de parcerias estabelecidas com organizações que, no âmbito do Cogemnev, promovem a diversidade.</p>	<p>Alcançar 50% de candidaturas de mulheres e 30% de grupos raciais minoritários em todos os processos seletivos.</p> <p>Garantir que, pelo menos, 40% das novas contratações sejam de mulheres e 20% de grupos raciais minoritários.</p> <p>Estabelecer, no mínimo, três parcerias com organizações focadas na promoção da diversidade até o próximo semestre</p>	Até o fim de 2025
Ação 2: Aumentar a participação dos empregados e a diversidade no Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM	Atrair e desenvolver talentos diversos desde o início de suas carreiras, promovendo a inclusão de mulheres e grupos raciais minoritários no Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM.	<p>Número de programas de treinamento criados com foco na diversidade.</p> <p>Percentual de empregados provenientes de grupos sub-representados que integram o Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM.</p> <p>Retenção de empregados provenientes de grupos sub-representados que integram o Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e</p>	<p>Implementar, no mínimo, dois programas de treinamento voltados para a diversidade até o próximo ano.</p> <p>Garantir que, pelo menos, 50% dos participantes dos programas de estágio e trainee sejam mulheres e 30% sejam de grupos raciais minoritários.</p> <p>Alcançar uma taxa de retenção de 70% dos empregados de grupos diversos no Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM.</p>	Até o fim de 2025

		Diversidade no Serviço Geológico do Brasil - CPRM.		
Ação 3: Criação de ferramentas que promovam a integração entre o Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade do SGB - CPRM e Recursos Humanos	Fortalecer a comunicação e a colaboração entre Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade do SGB - CPRM e o setor de Recursos Humanos para garantir que as informações relacionadas ao recrutamento e seleção sejam acessíveis e transparentes. (Destacando também o foco de melhorar o preenchimento da Ficha perfil que mostrou inúmeros problemas)	Número de Reuniões Realizadas: Quantidade de reuniões anuais realizadas entre o entre Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade e o setor de Recursos Humanos. Participação de Membros: Taxa de participação dos membros do Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade e o setor de Recursos Humanos nas reuniões.	Realizar 2 reuniões anuais: Garantir que o comitê se reúna pelo menos uma vez por semestre. 100% de Participação dos Membros: Assegurar a participação de todos os membros designados nas reuniões. Avaliação dos dados semestral: Verificar semestralmente os dados compartilhados.	Até o fim de 2025

2) Dimensão: Capacitação e Treinamento				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Programas de Capacitação em Diversidade e Inclusão na forma de Ciclo de Debates	Promover a conscientização e sensibilização sobre diversidade e inclusão entre todos os colaboradores do Serviço Geológico do Brasil – CPRM a partir de Ciclos de Debates.	<p>Número de ciclos realizados sobre diversidade e inclusão.</p> <p>Percentual de colaboradores que participaram dos treinamentos.</p> <p>Nível de satisfação dos participantes em relação aos treinamentos.</p>	<p>Realizar, no mínimo, quatro Ciclos de Debates anuais sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores.</p> <p>Assegurar que, pelo menos, 80% dos colaboradores participem de, ao menos, um ciclo sobre diversidade e inclusão por ano.</p> <p>Obter uma média de 90% de satisfação dos participantes nos treinamentos.</p>	Até o fim de 2025
Ação 2: Desenvolvimento de Líderes para a Promoção da Equidade	Capacitar líderes e gestores para promover a equidade de gênero e raça em suas equipes e departamentos.	<p>Número de workshops e cursos de capacitação para líderes e gestores.</p> <p>Percentual de líderes e gestores que participaram das capacitações.</p> <p>Avaliação do impacto das capacitações na promoção da equidade.</p>	<p>Realizar, no mínimo, dois workshops anuais específicos para líderes e gestores sobre promoção da equidade de gênero e raça.</p> <p>Assegurar que 100% dos líderes e gestores participem de, pelo menos, um curso ou workshop sobre equidade por ano.</p> <p>Atingir uma média de 85% de percepção positiva entre os participantes sobre o impacto das capacitações na promoção da equidade.</p>	Até o fim de 2025

3) Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Programa de Mentoria para Mulheres e Grupos Raciais Minoritários	Facilitar a ascensão funcional de mulheres e indivíduos de grupos raciais minoritários por meio de programas de mentoria focados no desenvolvimento de habilidades e na orientação de carreira.	<p>Número de programas de mentoria implementados.</p> <p>Percentual de mulheres e indivíduos de grupos raciais minoritários que participam dos programas de mentoria.</p> <p>Taxa de ascensão funcional entre os participantes dos programas de mentoria.</p>	<p>Implementar, no mínimo, dois programas de mentoria anuais destinados a mulheres e grupos raciais minoritários.</p> <p>Garantir que, pelo menos, 60% dos participantes dos programas de mentoria sejam mulheres e 40% sejam de grupos raciais minoritários.</p> <p>Aumentar em 20% a taxa de ascensão funcional entre os participantes dos programas de mentoria dentro de dois anos.</p>	Até o fim de 2025
Ação 2: Avaliação e Ajuste de Políticas de Remuneração	Avaliar e ajustar as políticas de remuneração para identificar e corrigir possíveis disparidades salariais entre diferentes gêneros e raças, mesmo dentro das tabelas pré-definidas pelo PCCs do SGB-CPRM.	<p>Número de avaliações de políticas de remuneração realizadas.</p> <p>Percentual de disparidades salariais identificadas e corrigidas.</p> <p>Percepção dos colaboradores sobre a equidade salarial.</p>	<p>Realizar, no mínimo, uma avaliação anual das políticas de remuneração para identificar disparidades salariais.</p> <p>Corrigir 90% das disparidades salariais identificadas dentro de seis meses após a avaliação.</p> <p>Atingir 85% de percepção positiva entre os colaboradores sobre a equidade salarial.</p>	Até o fim de 2025

4) Dimensão: Políticas de Benefícios				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Flexibilização, Divulgação e Transparência de Benefícios Existentes	Garantir que todos os colaboradores, especialmente mulheres e grupos raciais minoritários, estejam plenamente informados sobre os benefícios existentes e possam aproveitá-los de maneira flexível conforme suas necessidades.	Número de campanhas informativas sobre benefícios realizadas. Percentual de colaboradores que utilizam os benefícios oferecidos. Satisfação dos colaboradores em relação à flexibilidade dos benefícios.	Realizar, no mínimo, duas campanhas informativas anuais detalhando todos os benefícios disponíveis. Aumentar em 20% a utilização de benefícios por mulheres e grupos raciais minoritários. Atingir 85% de satisfação dos colaboradores quanto à flexibilidade e acesso aos benefícios.	Até o fim de 2025
Ação 2: Programas de Bem-Estar e Saúde Mental	Promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores, com ênfase em apoio psicológico e atividades que fomentem um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.	Número de programas e atividades de bem-estar e saúde mental implementados. Percentual de colaboradores que participam dos programas de bem-estar e saúde mental. Avaliação da eficácia dos programas na melhoria da saúde mental e do bem-estar.	Implementar, no mínimo, um programa ou atividade anual focada em bem-estar e saúde mental. Garantir que, pelo menos, 50% dos colaboradores participem de alguma atividade de bem-estar e saúde mental. Obter uma média de 80% de avaliação positiva dos participantes quanto à eficácia dos programas de bem-estar e saúde mental.	Até o fim de 2025

<p>Ação 3: Revisão e Ajuste das Políticas de Licença ou de Redução de Jornada de Trabalho, buscando a extensão de benefícios conquistados judicialmente por alguns empregados, tornando-os automáticos (como a redução de jornada para pais de filhos autistas, por exemplo)</p>	<p>Revisar e ajustar as políticas de licença e de redução de jornada de trabalho existentes para melhor atender às necessidades de diversos grupos de colaboradores, garantindo equidade no acesso e uso dessas licenças.</p>	<p>Número de revisões realizadas nas políticas de licença e de redução de jornada de trabalho.</p> <p>Percentual de colaboradores que utilizam as licenças e de redução de jornada de trabalho oferecidas.</p> <p>Satisfação dos colaboradores com as políticas de licença e de redução de jornada de trabalho revisadas.</p>	<p>Realizar, no mínimo, uma revisão anual das políticas de licença e de redução de jornada de trabalho para identificar e corrigir possíveis desigualdades.</p> <p>Aumentar em 10% a utilização de licenças e de redução de jornada de trabalho por mulheres e grupos raciais minoritários.</p> <p>Atingir 90% de satisfação dos colaboradores com as políticas de licença e de redução de jornada de trabalho revisadas e implementadas.</p>	<p>Até o fim de 2025</p>
---	---	---	---	--------------------------

5) Dimensão: Programas de Saúde e Segurança				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Campanhas de Conscientização sobre Saúde Mental e sobre a Neurodiversidade	Promover a conscientização sobre a importância da saúde mental e a neurodiversidade e oferecer suporte aos colaboradores para lidar com questões relacionadas ao estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos.	<p>Número de campanhas de conscientização sobre saúde mental e neurodiversidade realizadas.</p> <p>Percentual de colaboradores que participam das campanhas.</p> <p>Aumento na procura por serviços de apoio psicológico.</p>	<p>Realizar, no mínimo, duas campanhas de conscientização sobre saúde mental e neurodiversidade anualmente.</p> <p>Atingir 80% de participação dos colaboradores nas campanhas de conscientização.</p> <p>Aumentar em 10% a procura por serviços de apoio psicológico oferecidos pela empresa.</p>	Até o fim de 2025
Ação 2: Treinamento em Segurança no Trabalho com Enfoque em Diversidade	Capacitar todos os colaboradores em práticas de segurança no trabalho, com foco especial em atender às necessidades de diferentes grupos de colaboradores, garantindo um ambiente seguro e inclusivo.	<p>Número de treinamentos em segurança no trabalho realizados.</p> <p>Percentual de colaboradores que participam dos treinamentos.</p> <p>Avaliação da eficácia dos treinamentos na melhoria das práticas de segurança.</p>	<p>Realizar, no mínimo, dois treinamentos anuais em segurança no trabalho com enfoque em diversidade.</p> <p>Assegurar que 80% dos colaboradores participem de, pelo menos, um treinamento em segurança no trabalho por ano.</p> <p>Obter uma média de 90% de avaliação positiva dos participantes sobre a eficácia dos treinamentos na melhoria das práticas de segurança.</p>	Até o fim de 2025

EIXO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

6) Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Criação de um Canal de Denúncias Confidencial que integre a Ouvidoria, o Comitê de Ética e o Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade do SGB - CPRM	Estabelecer um canal de denúncias confidencial e acessível para que colaboradores possam relatar práticas de desigualdade, discriminação e assédio de forma segura e anônima.	Número de denúncias recebidas pelo canal. Tempo médio de resposta às denúncias. Percentual de denúncias resolvidas de forma satisfatória.	Implementar o canal de denúncias confidencial até o final do próximo ano. Garantir resposta inicial às denúncias em até 10 dias úteis. Resolver, no mínimo, 50% das denúncias de forma satisfatória dentro de 60 dias.	Até o fim de 2025
Ação 2: Programas de Treinamento e Sensibilização	Capacitar todos os colaboradores em relação às práticas de igualdade, combate à discriminação e prevenção ao assédio moral e sexual, promovendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.	Número de treinamentos realizados sobre igualdade, discriminação e assédio. Percentual de colaboradores que participam dos treinamentos. Avaliação da eficácia dos treinamentos pelos participantes.	Realizar, no mínimo, dois treinamentos anuais sobre igualdade, discriminação e assédio para todos os colaboradores (Ciclo de Debates). Assegurar que, pelo menos, 50% dos colaboradores participem dos treinamentos. Obter uma média de 80% de avaliação positiva dos participantes quanto à eficácia dos treinamentos.	Até o fim de 2025

7) Dimensão: Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização

Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Desenvolvimento de Materiais Educativos sobre Diversidade e Inclusão	Criar e distribuir materiais educativos sobre diversidade e inclusão para todos os integrantes da cadeia de relacionamentos da organização, promovendo um entendimento compartilhado e práticas inclusivas.	<p>Número de materiais educativos desenvolvidos e distribuídos.</p> <p>Percentual de stakeholders que acessam e utilizam os materiais educativos.</p> <p>Avaliação da utilidade e clareza dos materiais pelos stakeholders.</p>	<p>Desenvolver e distribuir, no mínimo, um material educativo sobre diversidade e inclusão por ano (e.g., guias, vídeos, infográficos).</p> <p>Assegurar que, pelo menos, 50% dos stakeholders recebam e acessem os materiais educativos.</p> <p>Obter uma média de 80% de avaliação positiva dos stakeholders sobre a utilidade e clareza dos materiais educativos.</p>	Até o fim de 2025

8) Dimensão: Propaganda Institucional Interna e Externa				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
Ação 1: Campanhas de Comunicação Interna sobre Diversidade e Inclusão alinhadas com as propostas pelo Cogemmev	Aumentar a conscientização e o engajamento dos colaboradores em relação à importância da diversidade e inclusão dentro do Serviço Geológico do Brasil - CPRM.	<p>Número de campanhas de comunicação interna realizadas.</p> <p>Percentual de colaboradores que participam e interagem com as campanhas.</p> <p>Nível de conscientização e engajamento dos colaboradores medido por pesquisas internas.</p>	<p>Realizar, no mínimo, duas campanhas de comunicação interna sobre diversidade e inclusão anualmente, priorizando o dia Internacional da Mulher, da Dia da Consciência Negra e Dia Nacional de Combate ao Etarismo.</p> <p>Garantir que, pelo menos, 75% dos colaboradores participem ou interajam com as campanhas.</p> <p>Atingir um aumento de 30% na conscientização e engajamento dos colaboradores sobre diversidade e inclusão, medido por pesquisas internas.</p>	Até o fim de 2025
Ação 2: Divulgação de Boas Práticas e Resultados em Diversidade nas Mídias Sociais e Site Institucional	Compartilhar as boas práticas e os resultados das iniciativas de diversidade e inclusão do SGB-CPRM com o público externo, reforçando o compromisso da instituição com esses valores.	<p>Número de postagens sobre diversidade e inclusão publicados nas mídias sociais e no site institucional.</p> <p>Alcance e engajamento das postagens nas mídias sociais.</p> <p>Percepção pública da marca em relação à diversidade e inclusão.</p>	<p>Publicar, no mínimo, uma postagem por mês sobre diversidade e inclusão nas mídias sociais e no site institucional.</p> <p>Alcançar um aumento de 25% no engajamento das postagens relacionadas à diversidade e inclusão nas mídias sociais.</p> <p>Melhorar a percepção pública da marca em 20% quanto ao compromisso com a diversidade e inclusão, medido por pesquisas de opinião pública.</p>	Até o fim de 2025

AÇÕES INOVADORAS - OPCIONAIS

9) Ação Inovadora I - OPCIONAL				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução
<p>Ação Inovadora: Criar Laboratórios de Inovação para Diversidade e Inclusão (LIDI) nas unidades regionais do SGB-CPRM ligados ao Comitê Permanente de Pró-Equidade de Gênero e Diversidade do SGB-CPRM (Essa proposta é no sentido de reativar os comitês locais que já existiram no SGB-CPRM e foram extintos)</p>	<p>Criar um espaço nas unidades regionais do SGB-CPRM que se interessarem dedicado à experimentação e desenvolvimento de iniciativas inovadoras que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho</p>	<p>Número de projetos desenvolvidos no laboratório.</p> <p>Número de colaboradores envolvidos nas iniciativas.</p> <p>Impacto das iniciativas implementadas na promoção da diversidade e inclusão.</p>	<p>Estabelecer o Laboratório de Inovação para Diversidade e Inclusão (LIDI) até o final do ano.</p> <p>Desenvolver, no mínimo, um projeto inovador por ano no LIDI.</p> <p>Envolver pelo menos 5 colaboradores nas iniciativas do laboratório.</p> <p>Implementar e avaliar o impacto de, no mínimo, um projeto desenvolvido no LIDI anualmente, com uma melhoria de 20% na percepção de diversidade e inclusão entre os colaboradores.</p>	<p>Até o fim de 2025</p>

10) Ação Inovadora II - OPCIONAL				
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas	Período de execução