

DIA 02/06/2023 - 14H

A OUVIDORIA-GERAL E A OUVIDORIA DA MULHER DA UFRJ NA PROMOÇÃO DA CULTURA DE PAZ.

Apoio:



Luzia Araujo- Ouvidora-Geral
Aline Fonseca-Secretária
Debora Abrantes- Assessora
Fernanda Avellar- Assistente
Karla Sant'Anna
Monica Marques



Sociedade, conflito e paz

Divergência

Democracia

Conflito

Respeito

Violências

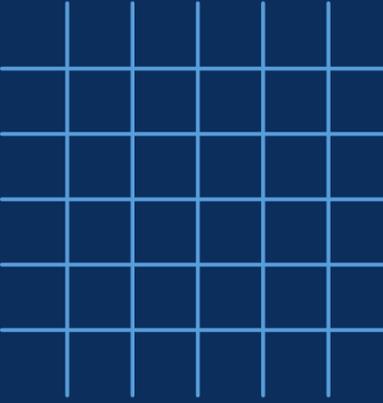
Direito

Violação de direitos

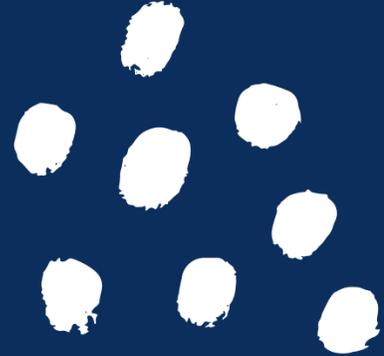
Ouvidoria

Paz





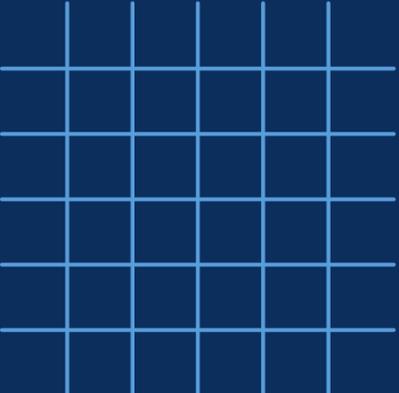
Sociedade, conflito e paz



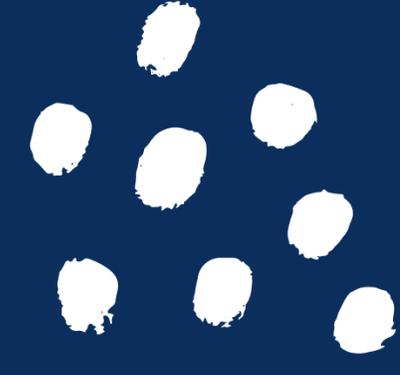
Uma democracia somente pode ser considerada plural quando oferece condições para o respeito às divergências e aos desacordos entre as pessoas e, principalmente, quando institucionaliza processos de mediação de conflitos, pois eles reafirmam nossa liberdade, como integrantes de uma sociedade (Brasil, 2013).

Fonte: A Ouvidoria como instrumento de resolução de conflitos nas relações universitária - Congresso Latino Americano de Investigação para a paz (CLAIP, abril de 2023).





Conhecendo a UFRJ



A UFRJ tem estrutura similar à de um município de médio porte, compatível com o seu grau de relevância estratégica para o desenvolvimento do país.

Sua marca é a diversidade social, cultural, econômica e política, o que contribui para que surjam conflitos nesse ambiente (<https://ufrj.br/a-ufrj/sobre-a-ufrj/>).

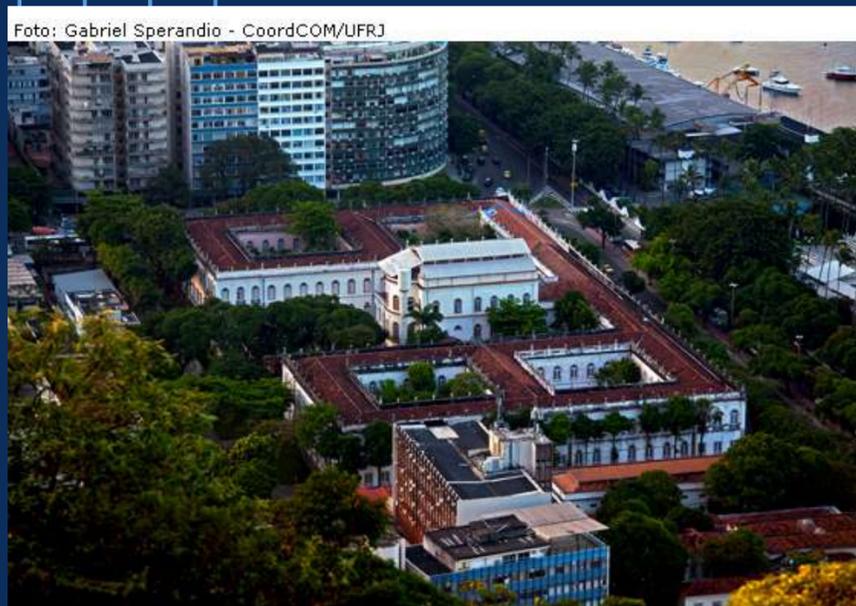
Circulam na UFRJ

- 68.987 estudantes,
- 8.197 técnicos-administrativos
- 4.131 professores.

Fonte: <https://conexao.ufrj.br/2023/04/eleicoes-ufrj-2023-comeca-apuracao-de-votos-da-pesquisa-para-reitor/28/04/2023>



Conhecendo a UFRJ



Praia Vermelha/RJ



Cidade Universitária/ Fundão- RJ



Duque de Caxias

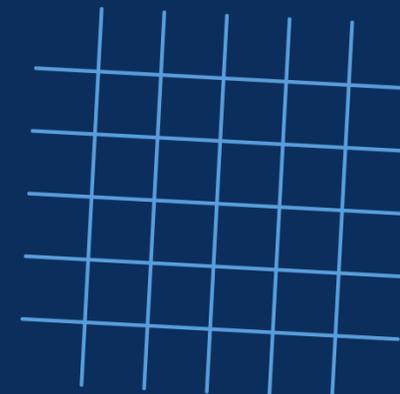


Largo São Francisco/RJ



Macaé

A Ouvidoria-Geral da UFRJ, a cultura da paz e os Objetivos de desenvolvimento sustentável



Ouvidoria Geral da UFRJ

Sonho antigo, esboçado em 1998, retomado em 2003.
Instituída pela **Resolução CONSUNI N° 06/2009**.

Compartilhado pelo **Prof° Aloísio Teixeira**, abraçada pelo **Prof° Carlos Francisco Theodoro Machado Ribeiro de Lessa** e pela **Prof.ª Cristina Ayoub Riche** (Ouvidora até 2021).

A atual Ouvidora, servidora **Luzia da Conceição de Araujo**, foi nomeada para o cargo pela Portaria N° 10.335, de 29 de dezembro de 2021.

"Sonho que se sonha só
É só um sonho que se sonha só.
Mas sonho que se sonha junto é realidade."



Ouvidoria da Mulher da UFRJ



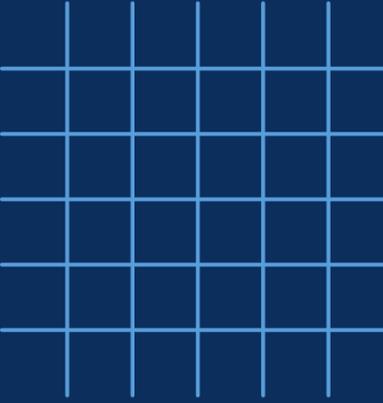
Instituída pela Portaria UFRJ N° 438, de 16 de janeiro de 2023, no âmbito da Ouvidoria-Geral da UFRJ.

Motivação:

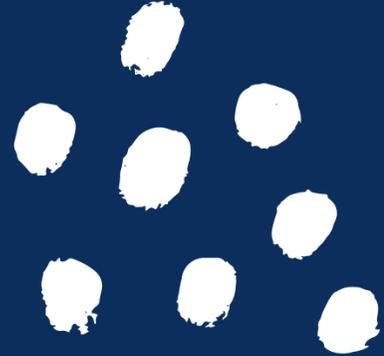
Violações de direitos e violências contra mulheres e, a Representatividade em número da mulher na UFRJ (2022)



- Estudantes com matrícula ativa: Graduação- 55,11%, Pós Graduação Latu Sensu- 60,56% no Mestrado Profissional, no Mestrado Acadêmico- 54,13% e no Doutorado- 51,31% (SIGA).
- Servidoras: Docentes mulheres- 48%, TAEs mulheres-52%. No Complexo Hospitalar representamos 64,9% de servidores.
- Em relação as mulheres pretas auto-declaradas - 28,1%



O que é a Ouvidoria

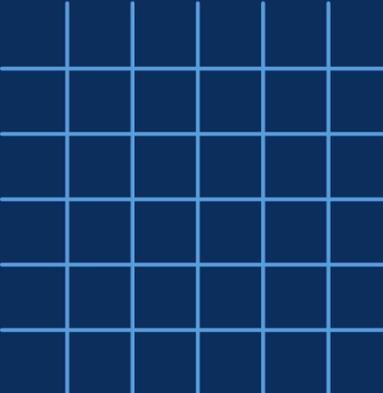


É um órgão de natureza **mediadora**, sem atribuição administrativa, deliberativa, executiva ou judicativa. Tem o papel institucional de zelar pelo direito à manifestação e o acesso à informação do cidadão.

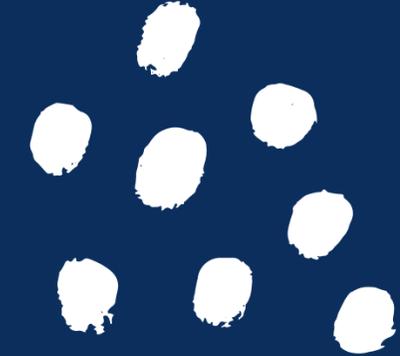
Exerce suas funções junto às unidades acadêmicas, unidades suplementares, aos centros universitários e órgãos da administração da UFRJ.

Interpreta as manifestações de forma sistêmica, para delas inferir eventuais oportunidades de aperfeiçoamento dos serviços e, em nome desses, sugerir/recomendar mudanças.





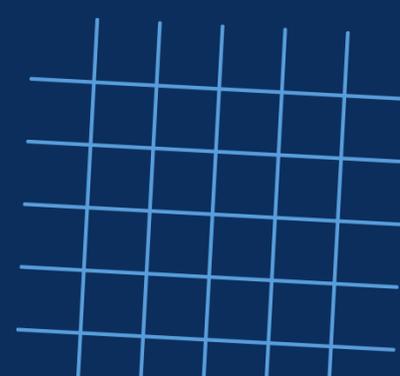
O que é a Ouvidoria



É mais um instrumento de interlocução com a sociedade em geral, em particular com a comunidade da UFRJ, e visa diminuir a assimetria informacional, garantindo o acesso à informação como um direito do cidadão, um direito humano fundamental.

Também estimula iniciativas descentralizadas, voluntárias e efetivas de aprimoramento da máquina pública, dos profissionais e dos serviços prestados, implementadas com eficiência e facilidade, tornando-se, assim, um instrumento de inclusão e de participação social.

A ouvidoria **não** é um fale conosco, nem substitui e não se confunde com as associações, as representações, os sindicatos, auditoria, corregedoria.



Competências da Ouvidoria

- **Orientar as pessoas à denunciar** qualquer tipo de violência ou discriminação que tenham sofrido;
- Atuar na **mediação de conflitos** entre o cidadão e a instituição, procurando personalizar o atendimento ao manifestante;
- **Avaliar a procedência das solicitações, encaminhando-as** aos setores e gestores competentes para a devida apreciação, averiguação e resposta;
- **Cobrar soluções** dos gestores;
- Auxiliar a instituição **no exercício da autocrítica e da reflexão**;
- **Mapear e localizar eventuais falhas** nos procedimentos da Instituição, a partir das manifestações recebidas;
- **Propor a adoção de providências ou medidas para soluções de problemas**, quando necessário;
- **Dar o retorno ao interessado de forma desburocratizada.**

Público da Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher

- Estudantes, servidoras(es), estagiárias(os), terceirizadas(os), prestadores de serviços, colaboradores e usuárias da UFRJ, em situação de violência ou violação de direitos na UFRJ.

Como acessar a Ouvidoria

- Página da Ouvidoria na internet: www.ouvidoria.ufrj.br;
- Plataforma Integrada de Ouvidoria e de Acesso à Informação: Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal: <https://falabr.cgu.gov.br>
- E-mail: ouvidoria@reitoria.ufrj.br e sic@reitoria.ufrj.br;
- Telefones: (21) 3938-0653;
- Atendimento presencial (agendar pelo e-mail: secouvidoria@reitoria.ufrj.br);
- Localização- Av. Pedro Calmon, nº 550, 2º andar, Cidade Universitária, Ilha do Fundão.

As manifestações, recebidas na Ouvidoria-Geral da UFRJ, são cadastradas, preferencialmente, no [Fala.BR](#).

Como acessar a Ouvidoria

Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação VLIBRAS

[Início](#) [Cadastre-se](#) [Órgãos](#) [Download de Dados LAI](#) [Ouvidorias.gov](#) [Ajuda](#) [Entrar](#) [Cadastrar](#)

[Início](#) > **Tipo** > [Descrição](#) > [Revisão](#) > [Conclusão](#)

O que você quer fazer? AJUDA ?

Acesso à Informação Solicite acesso a informações públicas	Denúncia Comunique um ato ilícito praticado contra a administração pública	Elogio Expresse se você está satisfeito com um atendimento público	Reclamação Manifeste sua insatisfação com um serviço público
Simplifique Sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público	Solicitação Peça um atendimento ou uma prestação de serviço	Sugestão Envie uma ideia ou proposta de melhoria dos serviços públicos	

[Consulte sua manifestação](#) [Perguntas frequentes](#)

Tipificação de diferentes violências e violações de direitos

Assédio moral

Violência física

Violência psicológica

Violência sexual

Violência de gênero

Violência moral

Violência patrimonial

Importunação sexual e divulgação de cena de estupro

Capacitismo

Etarismo

Gordofobia

Intolerância religiosa

Intolerância a LGBTQIAP+

Intolerância étnica

Discriminação

Racismo

Violência autoprovocada ou auto infligida

Xenofobia

Trote

Bullying

Ciberbullying

Psicofobia

Relações abusivas no ambiente universitário

Outros tipos de violências institucionais ou atos discriminatórios emergentes das dinâmicas sociais.

Tipos de manifestações 2022

	RECLAMAÇÃO	322 (37,0%)
	SOLICITAÇÃO	188 (21,6%)
	DENÚNCIA	150 (17,2%)
	SUGESTÃO	4 (0,5%)
	ELOGIO	11 (1,3%)
	SIMPLIFIQUE	5 (0,6%)
	COMUNICAÇÃO	190 (21,8%)

Fonte: Painel Resolveu?

Tipos de manifestações 2022

Assuntos	Quantidade	Percentual
Certificado ou Diploma	58	6,35%
Conduta Docente	50	5,47%
Assédio Moral	44	4,81%
Denúncia de Irregularidade	36	3,94%
Conduta Ética	18	1,97%
Cotas	15	1,64%
Assédio Sexual	11	1,20%
Matrículas	10	1,09%
Assistência a Pessoas com Deficiência	8	0,87%
Auxílio	8	0,87%
SISU	8	0,87%

Funcionamento da Ouvidoria

1

RECEBER DEMANDAS

Manifestação chega à ouvidoria através do próprio cidadão ou enviada pelas unidades.

3

ANALISAR E ENCAMINHAR A DEMANDA ÀS ÁREAS RESPONSÁVEIS

A Ouvidoria não tem caráter administrativo, executivo, judicativo ou deliberativo. Exerce papel mediador nas relações envolvendo instâncias universitárias e os integrantes das comunidades interna e externa.

5

ENVIAR A RESPOSTA CONCLUSIVA AO DEMANDANTE

Demandas gerais - Retornar ao demandante em até 30 dias. Este prazo pode ser prorrogado por igual período mediante justificativa.

Pedidos de informação - Prazo de 20 dias para resposta, prorrogáveis por mais 10 dias.

2

REALIZAR ORIENTAÇÃO PARA REGISTRO DA DEMANDA NO FALA.BR

- Identificadas:
 - Reclamação;
 - Elogio;
 - Solicitação;
 - Pedido de Informação;
 - Simplifique!
 - Denúncias
- Anônimas
 - Denúncia (pseudonimizada);
 - Comunicação de irregularidade;

4

RECEBER AS RESPOSTAS ORIUNDAS DAS UNIDADES

A unidade tem o prazo de 20 dias para retornar com a resposta à Ouvidoria, podendo o prazo ser prorrogado por igual período mediante justificativa.

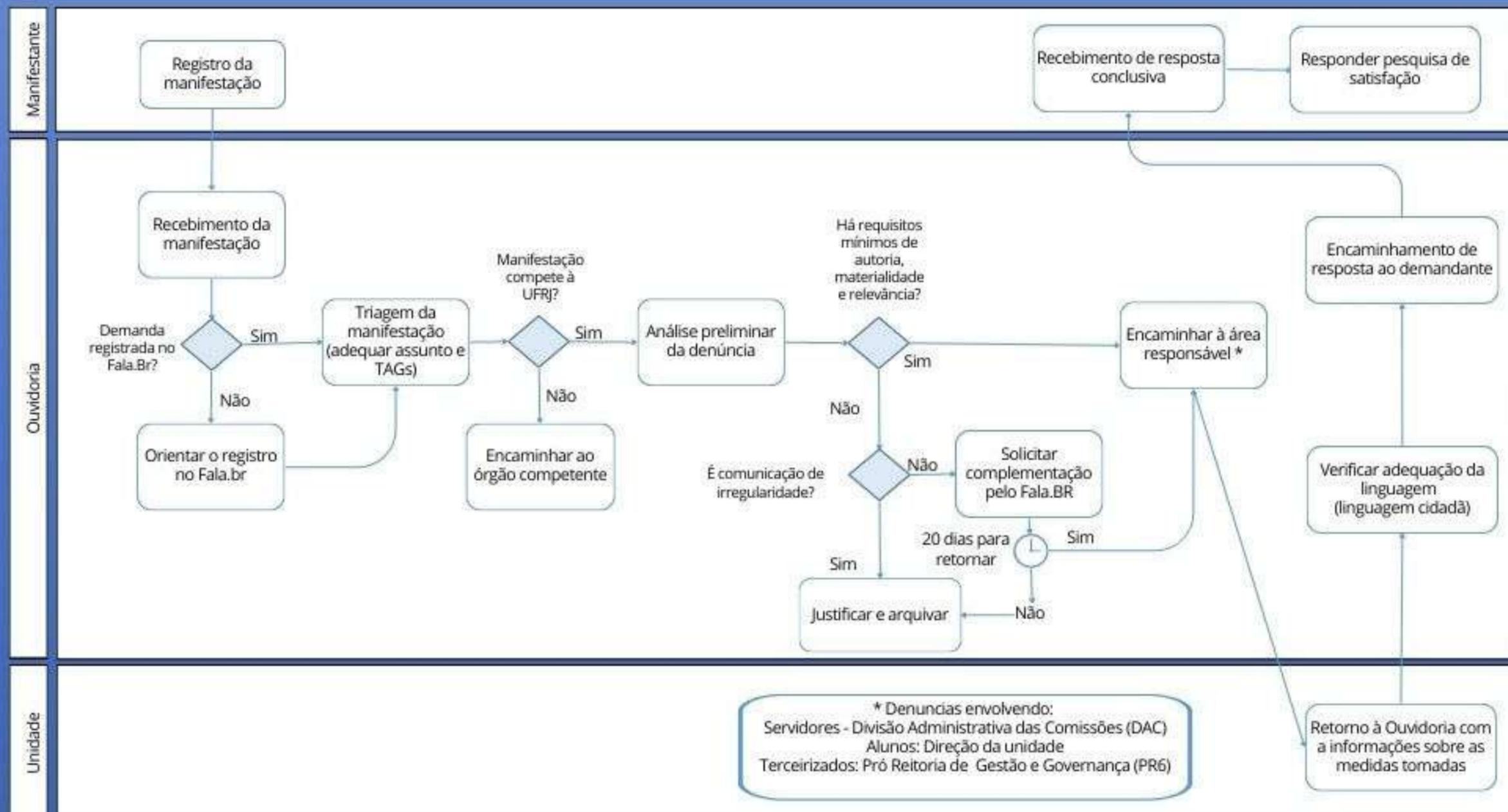
6

RECEBER A RESPOSTA DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO

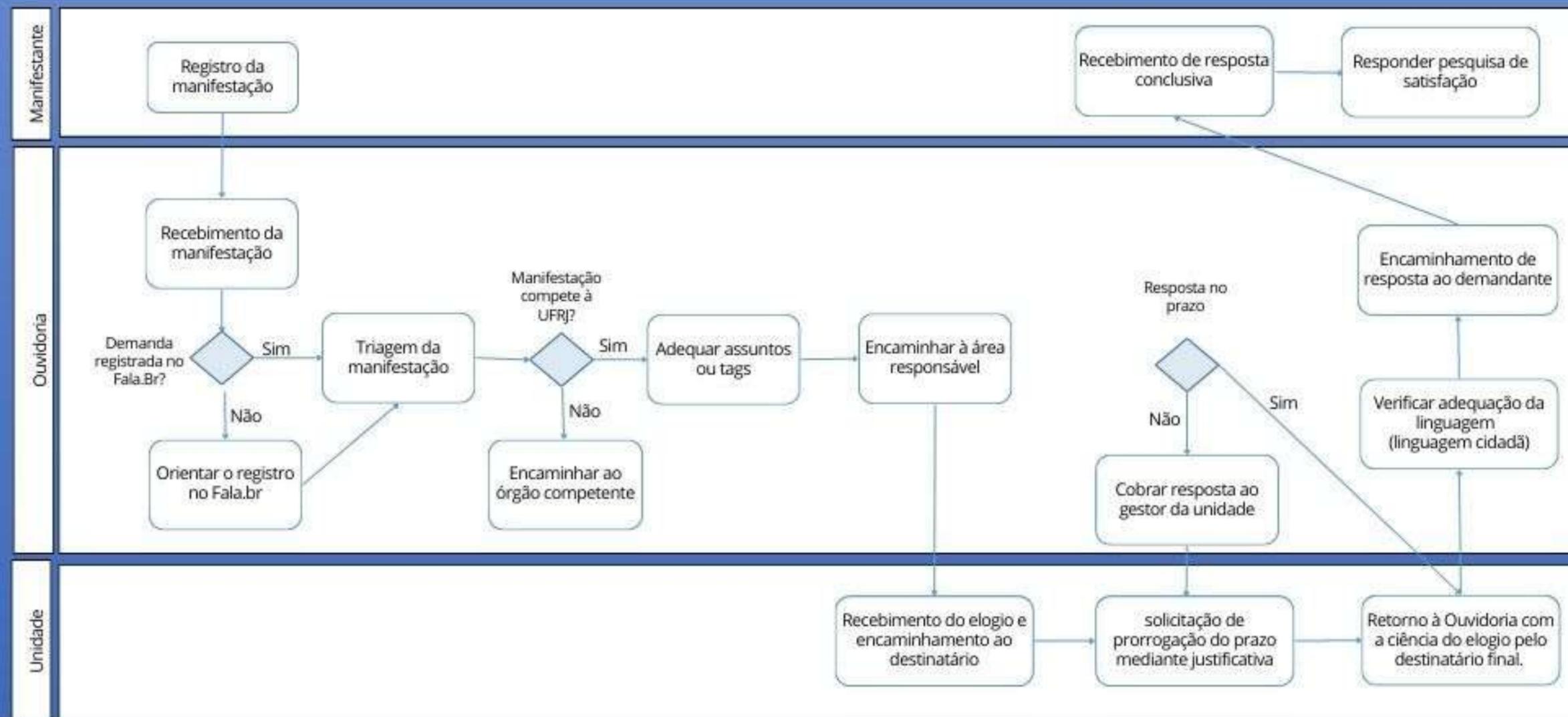
cidadão responde à Pesquisa de Satisfação no Fala.Br

FLUXO DE ATENDIMENTO - DENUNCIA

Comunicações de irregularidades - A resposta é inserida no sistema mas o denunciante não recebe a resposta conclusiva



FLUXO DE ATENDIMENTO - ELOGIO



Avaliação da(o) demandante

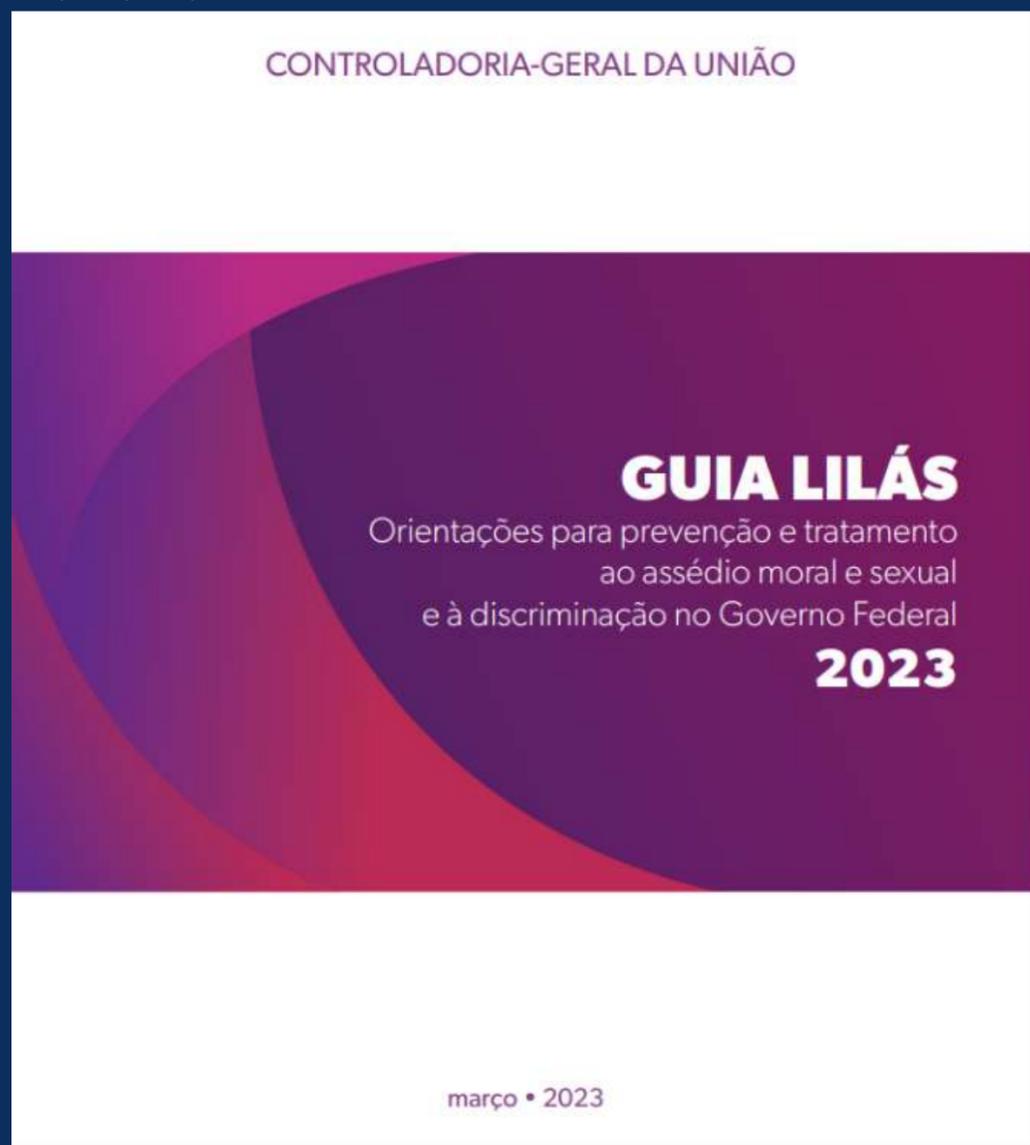
Resolubilidade- A sua demanda foi resolvida?



Satisfação- Você está satisfeito com o atendimento prestado?



O Guia Lilás

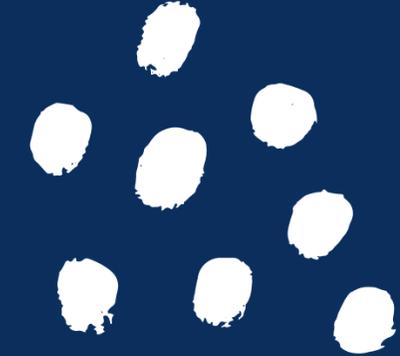


O Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

Integra a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Fonte: Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br>

Discriminação, Assédio moral e o Assédio sexual



Lembre-se: quando se trata de assédio e discriminação, é fundamental acabar com o silêncio.



NÃO SE CALE!

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores.

O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas.

No entanto, o assédio e a discriminação são problemas coletivos que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.



Exemplos de condutas de assédio moral

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;

Exemplos de condutas de assédio moral

- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões;
- Criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

Exemplos de condutas de assédio moral

- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;

Exemplos de condutas de assédio moral

- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

Exemplos de condutas de assédio moral contra mulheres

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

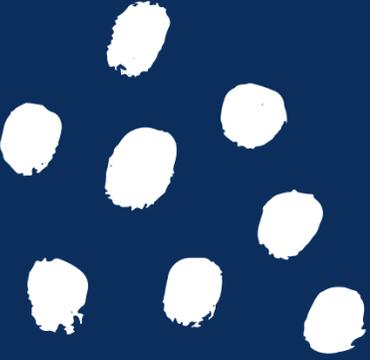
Exemplos de condutas de assédio moral contra mulheres

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.

Exemplos de condutas de assédio moral contra mulheres

- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;

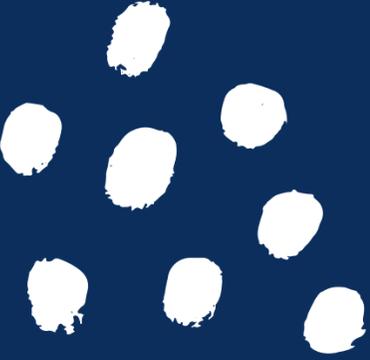
Exemplos de condutas de assédio moral contra mulheres



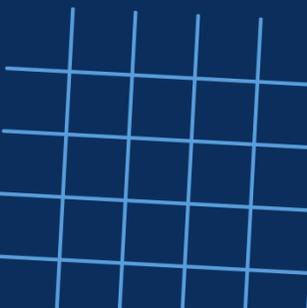
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.



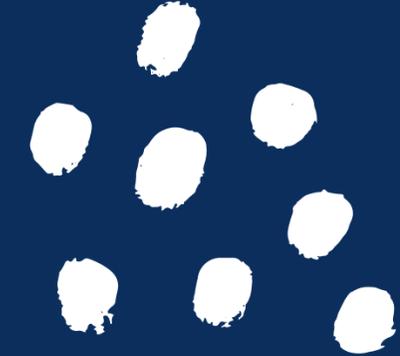
Responsabilização da pessoa que assedia sexualmente



- A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível.
- Na esfera administrativa/disciplinar, o assédio sexual pode configurar a conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa" (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.



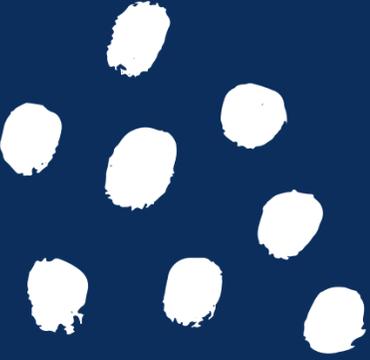
Responsabilização da pessoa que assedia sexualmente



- Destaca-se que importunações e atos impróprios que **não** configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.
- Para os servidores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.



Exemplos de condutas discriminatórias



- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade (etarismo).

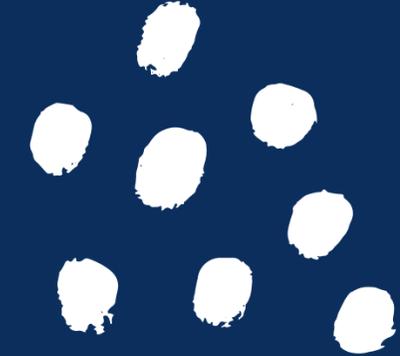


Assédio moral organizacional

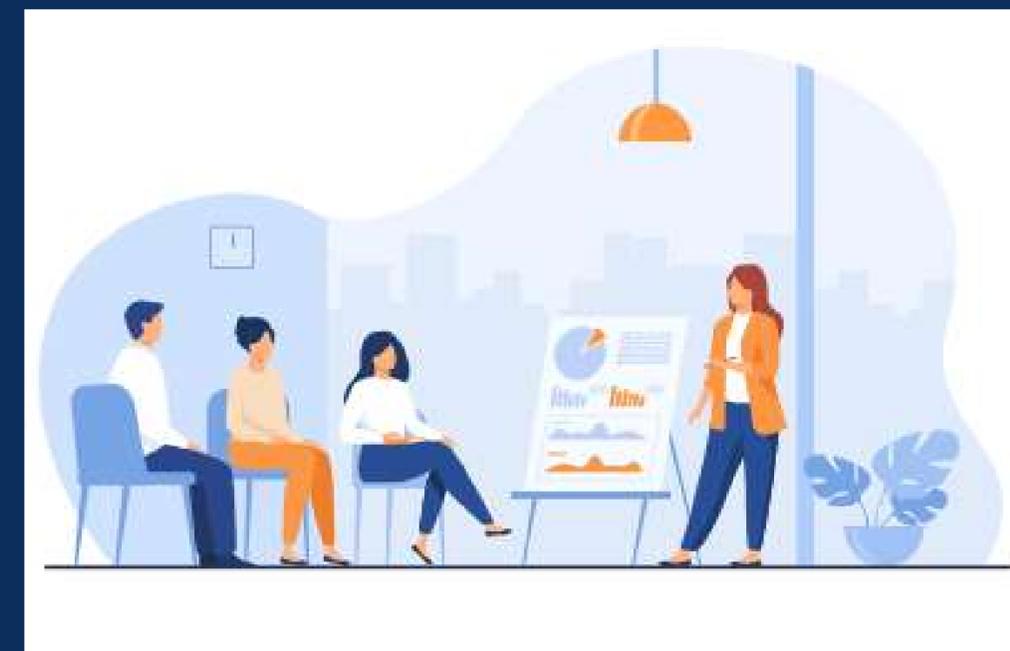
O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo). (BANCO CENTRAL, 2014)

Como a administração pública pode coibir o assédio no serviço público?



- Cobrar compromisso e engajamento da alta administração;
- Apurar de forma célere as denúncias de assédio;
- Incentivar as boas relações de trabalho;
- Promover capacitação e treinamento.



O que fazemos na Ouvidoria diante de uma situação de assédio ou discriminação?

- O procedimento de apuração é iniciado pela formalização da denúncia.
- A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>.
- A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

O que fazer se você for assediada(o)?

- Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

O que fazer se você for assediada sexualmente?

- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denuncie à Ouvidoria do órgão ou entidade, e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;
- Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?

- É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.
- Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Proteções e garantias ao denunciante

PORTARIA Nº 581, DE 9 DE MARÇO DE 2021

Estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, dispõe sobre o recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º-A da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe confere os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e considerando o disposto na Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, no Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, e no Decreto nº 9.094, de 17 de julho de 2017, bem como no art. 10 do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece orientações para o exercício das atividades de ouvidoria desenvolvidas pelas unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal - SisOuv de que trata o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, bem como dispõe sobre o recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º-A da Lei nº 13.608, de 10 de janeiro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal.

Seção III

Da proteção ao denunciante

Subseção I

Das garantias e proteções aos denunciantes

Art. 30. Compete às unidades do SisOuv receber as denúncias dirigidas ao órgão ou entidade a que estejam vinculadas, nos termos do art. 4º do Decreto nº 10.153, de 2019.

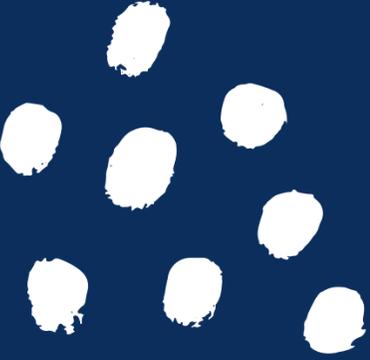
Parágrafo único. As unidades do SisOuv adotarão, no âmbito de suas competências, as ações necessárias ao correto cumprimento do art. 4º do Decreto nº 10.153, de 2019.

Art. 31. Desde o recebimento da denúncia, as unidades do SisOuv adotarão as medidas necessárias à salvaguarda da identidade do denunciante e à proteção das informações recebidas, nos termos do Decreto nº 10.153, de 2019.

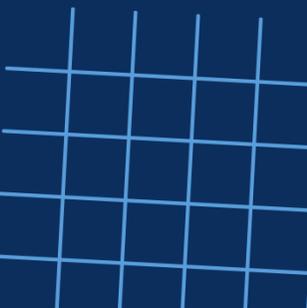
Proteções e garantias ao denunciante

- 1- a sua denúncia precisará ser tratada pela unidade de Ouvidoria, e, caso o tratamento não lhe pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Ouvidoria-Geral da União da Controladoria-Geral da União (CGU), que é responsável, dentre outras coisas, por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo federal.
- 2- A Ouvidoria deve garantir à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia.
 - É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.
- 3- O sistema de proteção contra retaliação - Quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação; isso é, ato destinado a prejudicá-lo, quer profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física.

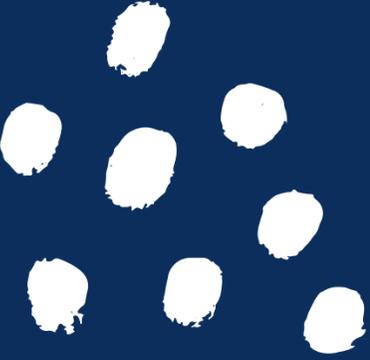
Proteções e garantias ao denunciante



- Em tais circunstâncias, é imprescindível que o denunciante possa contar com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação.
- Sempre que ações de retaliação ocorram em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve, relatar tais ações para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação. Inclusive, nesses casos a CGU tem poderes para determinar acautelatoriamente a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

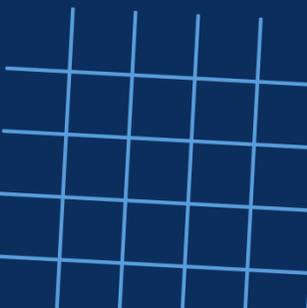


Proteções e garantias ao denunciante



Legislação brasileira, ao enumerar exemplificativamente os tipos de ações de retaliação, cita:

- demissão arbitrária;
- alteração injustificada de funções ou atribuições;
- imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e
- negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.



O que se espera de uma Ouvidoria

Todos os casos que envolve violações de direitos e violências são considerados graves pela Ouvidoria e exige de nós rápida ação junto aos gestores das áreas.

Pessoa que nos procura

- Acolhimento,
- Escuta,
- Orientação,
- Encaminhamento para atendimento psicossocial.

Unidade e envolvidos

- Escuta,
- Promoção de ação educativa à comunidade sobre o assunto.
- Recomendação para promover melhorias de processos.

Atividades realizadas



DIRETO DA REITORIA

Manifesto por respeito e dignidade à população LGBTQIA+ da UFRJ

No Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, a UFRJ reafirma seu compromisso com o respeito à diversidade

Por Assessoria de Imprensa da Reitoria
17 de maio de 2022

UFRJ



Diálogos que TRANSformam

Diálogos que TRANSformam: Transexualidade e Travestilidade em ambientes acadêmicos.

Erikah Souza
Doutoranda em Ensino de Matemática - Matemática/UEER/UFRJ.
Professora de Matemática.

Dani Balbi
Primeira Doutora e Professora Trans da UFRJ

10/06
16h
PR7 UFRJ

Atividades realizadas

A Ouvidoria-Geral da UFRJ em parceria com a Faculdade de Odontologia da UFRJ convidam para o evento de extensão

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO



Ludmila Fontenele Luzia Araujo Adriana Santos Luciene Lacerda

Josiane Barros Bárbara Santos Fernanda Avellar João Victor Falck

29/09/2022 - 14h00
Auditório Rodolpho Paulo Rocco (Quinhentão) - CCS

Transmissão pelo canal do Youtube da Faculdade de Odontologia da UFRJ



Abordagem de conflitos, um caminho para a humanização nas relações universitárias:

A Ouvidoria como instrumento de resolução de conflitos nas relações universitárias

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral da UFRJ
30/08/2022



Atividades realizadas



O que se espera de uma Ouvidoria

Todas as pessoas têm a mesma origem, com tons e nuances. Somos como as diferentes folhas da mesma árvore.

Inspirado no Artigo contra discriminação do CONAPRED - Conselho Nacional Para Prevenir la Discriminación - Do México

A DISCRIMINAÇÃO DEVE SER PROIBIDA

NINGUÉM DEVE TER NEGADO O DIREITO À EDUCAÇÃO POR SER PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.

NINGUÉM DEVE TER NEGADO O DIREITO AO ACESSO A UM LUGAR PÚBLICO EM RAZÃO DA SUA APARÊNCIA FÍSICA.

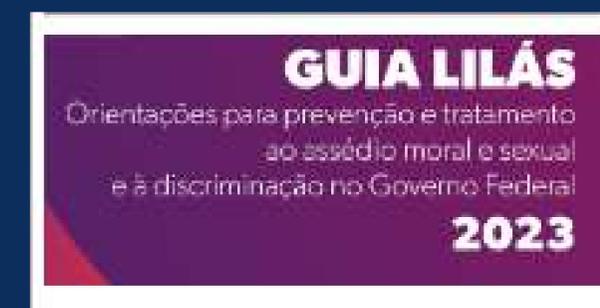
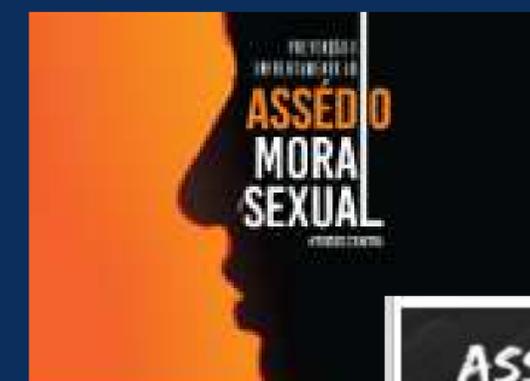
NINGUÉM DEVE TER NEGADO O DIREITO A UM SERVIÇO DE SAÚDE EM RAZÃO DA SUA SEXUALIDADE.

NINGUÉM DEVE RESTRINGIR O ACESSO DE PESSOAS MAIS VELHAS AO TRABALHO.



O que se espera de uma Ouvidoria

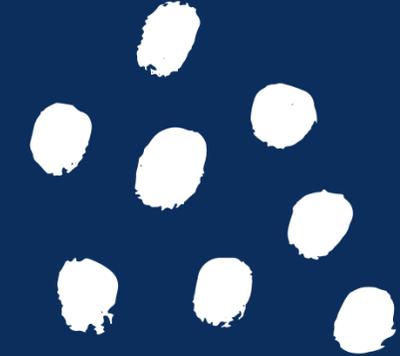
Diga não à violência sexual!
Diga não ao assédio moral no trabalho!
Diga não à violência de gênero!
Diga não para qualquer violação aos Direitos Humanos!



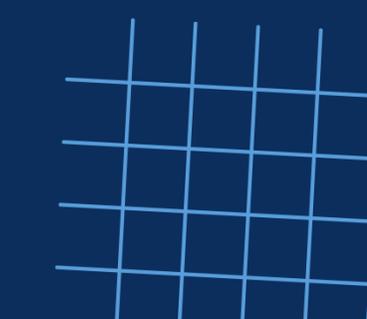
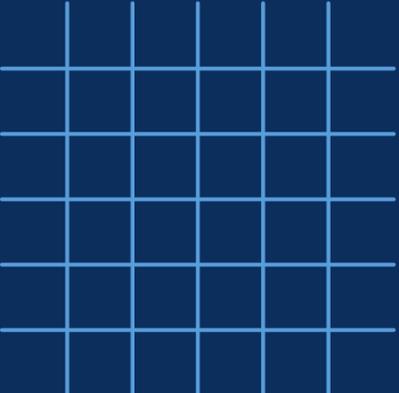
Considerações finais

- O resultado desse extenso trabalho foi a ampliação das ações de inclusão, transparência, comunicação, acessibilidade, acolhimento e mediação, com uma atenção especial a grupos que, historicamente, estão em condição de maior silenciamento e vulnerabilidade, como é o caso das populações negras, LGBTQIAP+, indígenas e de pessoas com deficiência (PcD).
- A Ouvidoria-Geral da UFRJ permanece buscando romper paradigmas e estigmas, além de contribuir mutuamente para o bem comum do cidadão e para a constante melhoria da universidade.

Considerações finais



- Ela reduz assimetrias de poder e de informação, potencializa a equidade, cria espaços de reflexão crítica.
- Em seu sentido mais amplo, a Ouvidoria permanece como mecanismo de acesso à justiça, fortalecendo o lugar da UFRJ como instituição cada vez mais respeitada e plural, contribuindo para o avanço do processo emancipatório e civilizatório.



Considerações finais

Acolhimento, diversidade e inclusão essa é a proposta da UFRJ!



*Tudo que você precisa fazer é mover as pessoas
só um pouquinho para mudanças acontecerem.
Não precisa ser algo enorme.*

Viola Davis

Obrigada!

Luzia Araujo

E-mail:

ouvidoria@reitoria.ufrj.br

luziaaraujo@ouvidoria.ufrj.br

