



Atividade da Semana de Abertura do Semestre Letivo do Curso de Graduação em Saúde Coletiva - 2025

**IESC e Ouvidoria-Geral da UFRJ:
O diálogo como caminho para
promoção da cultura de paz**



Palestrante:
**Luzia da Conceição de
Araujo**
Ouvidora Geral da UFRJ



Data: 18/03/2025 às 14h
Local: Auditório IESC



UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO



OUVIDORIA

O que é uma cultura de paz

Conjunto de valores e atitudes que promovem o respeito à vida, a não-violência e o tratamento pacífico de conflitos.



De onde você veio?



Onde você mora?



Diversidade cultural

Desigualdade social

Somos UFRJ



Diversidade e inclusão

<https://conexao.ufrj.br/2023/05/acoes-afirmativas-e-diversidade-conquistam-maior-espaco-institucional/>

Sociedade, conflito e paz

A **divergência e o conflito** são essenciais em uma sociedade livre.

Os choques entre as diversas concepções morais e políticas definem a nossa **convivência como seres humanos**.

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).

A função de uma democracia **não** é a eliminação do conflito.
(BRASIL, 2016)



Voltaire (1694-1778)



Posso não concordar com nenhuma das palavras que você disser, mas defenderei até a morte o direito de você dizê-las.

Evelyn Beatrice Hall, 1906

De onde falamos



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.

Em seus Centros e Unidades, sua marca é representada pela diversidade social, cultural, econômica e política, o que contribui para que surjam conflitos nesse ambiente.

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)
Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN)
Centro de Ciências da Saúde (CCS)
Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)
Centro de Letras e Artes (CLA)
Centro de Tecnologia (CT)

Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé (CM UFRJ-Macaé)
Campus Duque de Caxias
Complexo de Formação de Professores
Complexo Hospitalar
Fórum de Ciência e Cultura (FCC)

Quem somos



Ouvidoria-Geral

Resolução N° 06/2009-
CONSUNI

A primeira **Ouvidora-geral**- Prof.^a
Cristina Ayoub Riche (2009-2021).
Sonho compartilhado com Prof.
Aloisio Teixeira e Carlos Lessa.



Ouvidoria da Mulher

Portaria UFRJ N° 438, de
16 de janeiro de 2023.

Assinada pela então Reitora Denise
Pires.

Democracia

Participação

Controle
Social

Mediadora

Pedagógica

Acolhimento

Escuta

Voz do
cidadão

Diálogo

Direitos

Inclusão
Diversidade

Justiça

Cultura de
paz

Comunicação

Informação

Transparência



UFRJ. IESC e Ouvidoria- Geral da UFRJ: O diálogo como caminho para promoção da cultura de paz. Ouvidoria-
Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo. 18/03/2025

Comunicação e relações na UFRJ

A comunicação fortalece a identidade, a imagem e a relação entre pessoas na UFRJ.

A comunicação não-violenta CNV, intensifica nosso caráter humano, mesmo que exista um conflito ou qualquer situação adversa (Marshall Rosenberg).

Algumas questões

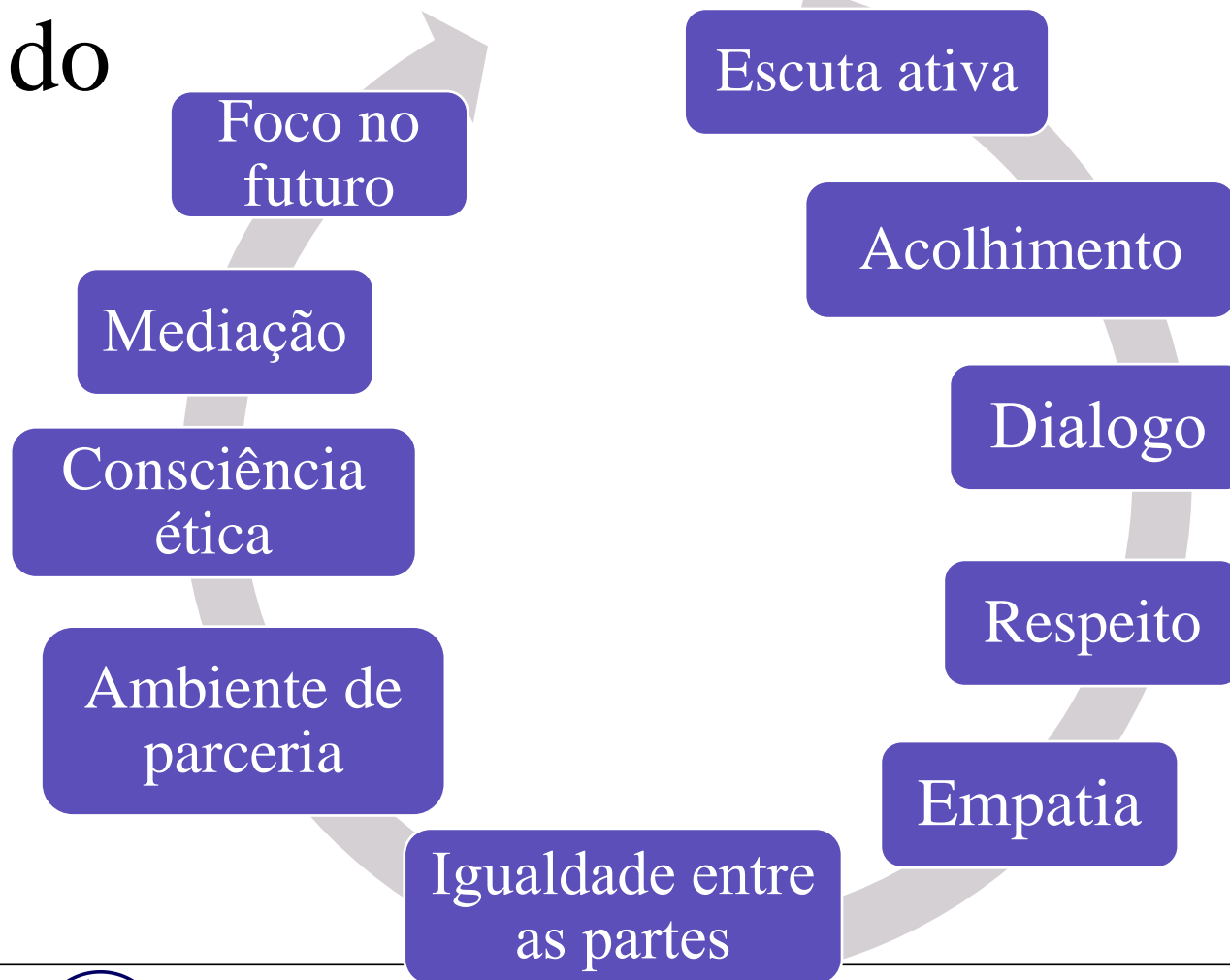
- Até que ponto somos seres racionais?
- O que estamos fazendo para aprender a conviver e coexistir com as pessoas?
- Onde estamos e de onde nós falamos?

Cristina Ayoub Riche, 1º de novembro de 2024

A pergunta que fazemos é:
Como falar e ser compreendido?

Instrumentos para tratamento do conflito

Estimular as partes a desenvolver soluções criativas que permitam a compatibilização de interesses aparentemente contrapostos. (BRASIL, 2016)



Enap Escola Nacional de Administração Pública

Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap
Enap Enap

Resolução de Conflitos Aplicada ao Contexto das Ouvidorias

Módulo 1 Introdução à resolução de conflitos na ouvidoria

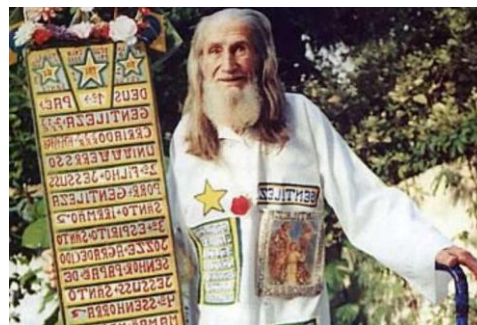
Módulo 2 A ouvidoria pública como espaço de excelência para a resolução de conflitos

Módulo 3 Técnicas de Resolução de Conflitos Aplicadas aos Contextos das Ouvidorias Públicas

Brasil - 2017



José Datrino, mais conhecido como Profeta Gentileza, foi um pregador urbano brasileiro. (1917 –1996)



Cultura de paz na UFRJ e os ODS



Atuar para que seja cultivada uma cultura de diálogo, paz e de harmonia nas relações que se estabelecem na UFRJ.

ODS 16- Metas para Ouvidoria/ UFRJ

- 1.Reduzir todas as formas de violência. (1)
- 2.Promover o Estado de Direito e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos. (3)
3. Contribuir para que a UFRJ seja uma instituição eficaz, responsável e transparente em todos os níveis. (6)
- 4.Contribuir para a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis. (7)
- 5.Garantir o uso da identidade legal para todos. (9)
- 6.Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais. (10)
7. Contribuir para o cumprimento de leis e políticas não discriminatórias. (12)



As pessoas na ouvidoria



Luzia Araujo

A atual Ouvidora, **Luzia Araujo**, foi nomeada em dezembro de 2021.

A Ouvidoria está posicionada na estrutura hierárquica de assessoramento, sendo diretamente ligada à Reitoria, preservando sua independência funcional.



Aline Fonseca



Fernanda Avellar



Débora Abrantes



Mario Arruda

A quem atendemos

Qualquer cidadão/ pessoa.



Estudantes-

<https://conexao.ufrj.br/2019/08>



Servidores

<https://tvprefeito.com/ufrj-numero-de-testes-para-variante-dos-iniacos>



Trabalhadores Terceirizados

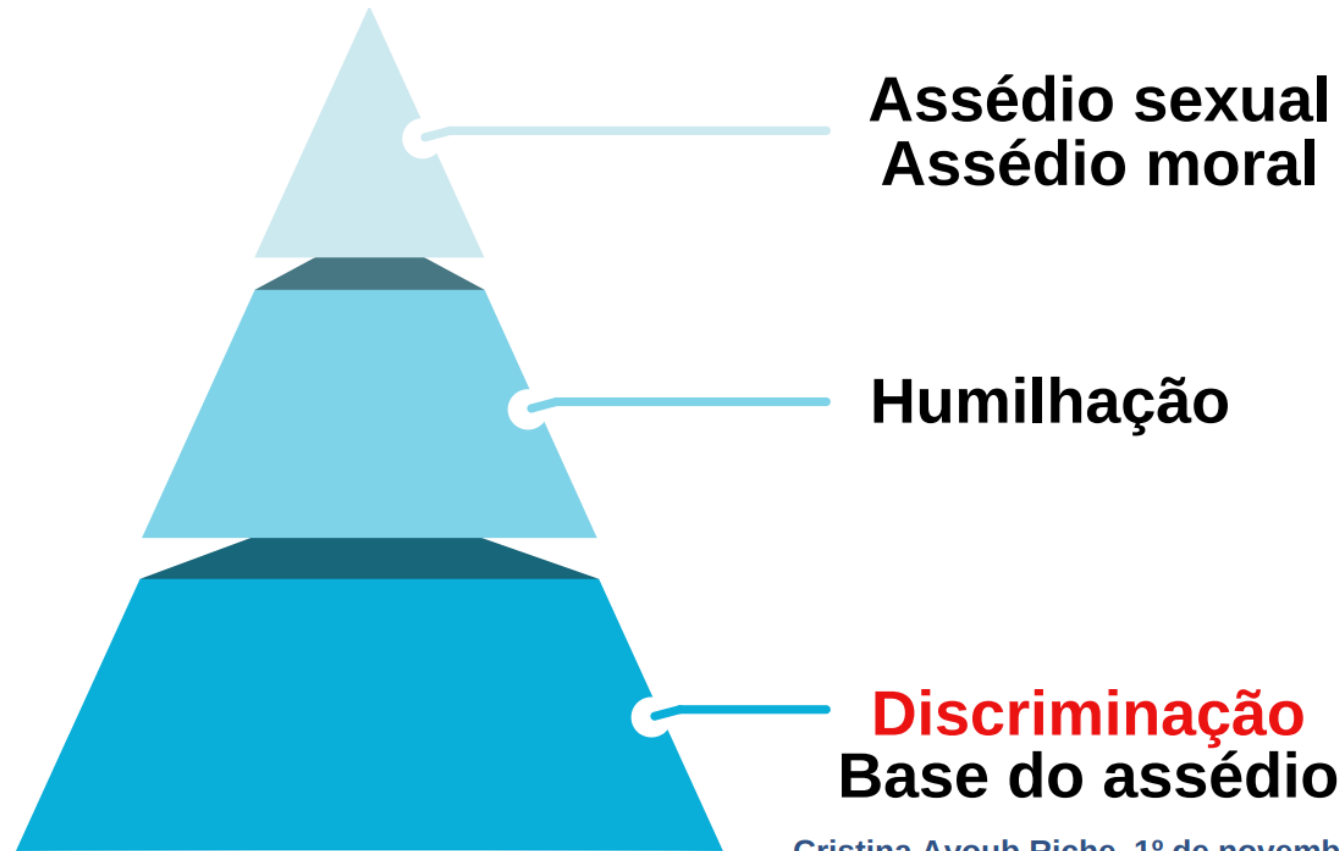
<https://averdade.org.br/2015/05/trabalhadores-terceirizados-da-ufrj-fundam-associacao>

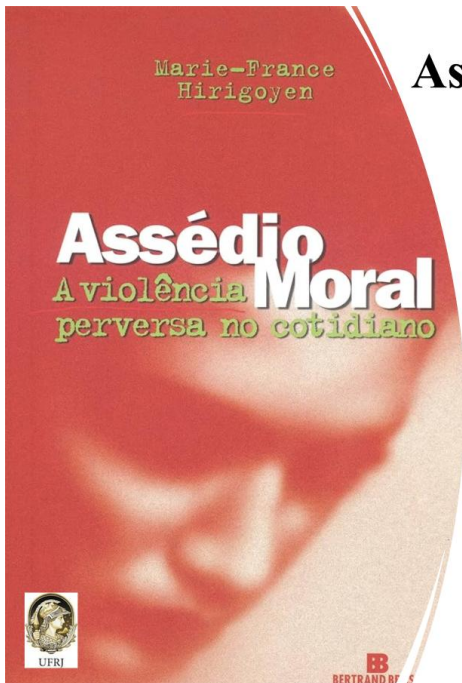
Tipificação de violações de direitos e violências no ambiente universitário



Mapeamento de violações de direitos e violências no ambiente universitário, realizado pelo GT Direitos Humanos e Enfrentamento à Violência na UFRJ, 2022.

Discriminação e assédio





Assédio no ambiente universitário

Podemos destruir alguém apenas com palavras e olhares subentendidos?

O Assédio Moral é uma conduta abusiva que se manifesta de forma frequente por meio de comportamentos, palavras, atos, ou escritos, podendo causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa.

Essa conduta é passível de existir nos mais diversos segmentos sociais nos quais as pessoas convivem, como na família, no trabalho, e nas instituições de ensino. (HIRIGOYEN, 2019)



Rompa o ciclo do silêncio!



PAINEL RESOLVEU?/ CGU

07/07/2023 a 31/10/2024.

Disponível em:

<https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>



Contextualizando o problema



<https://desafiosdaeducacao.com.br/assedio-sexual-dentro-das-faculdades/> 06/10/2023.

Universidade Santo Amaro (Unisa), 2023

<https://www.estadao.com.br/brasil/video-mostra-ato-obsceno-de-alunos-de-medicina-em-ginasio-esportivo-mec-cobra-faculdade-nprm/> 19/09/2023.

Notícia ⓘ • Estadão / Brasil

Vídeo mostra ato obsceno de alunos de Medicina em ginásio esportivo; MEC cobra faculdade

Contextualizando o problema

- Mulheres negras são as mais assediadas dentro da universidade gaúcha.
- Mulheres são mais assediadas moralmente e sexualmente.
- Em 90% dos casos, esse tipo de agressão é cometido por homens.
- É raramente denunciado. (ROSA et al, 2020)



MENINAS
NA CIÊNCIA



HeForShe
UN Women Solidarity Movement
for Gender Equality

Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS - Relatório I

Bruna Silveira da Rosa, Marcia Cristina Barbosa, Daniela Borges Pavani, Angelo Brandelli Costa, Henrique Caetano Nardi, Carolina Brito

22 de Junho de 2020

- Mulheres são mais assediadas moralmente

Entre as mulheres que responderam ao questionário,

52% das docentes,
56,5% das técnicas-administrativas,
44,6% das discentes
dizem ter sofrido assédio moral.

- Mulheres são mais assediadas sexualmente

Entre as mulheres que responderam ao questionário,

14% das docentes,
18,2% das técnicas-administrativas,
16,5% das discentes
dizem ter sofrido assédio sexual.

- Assédio não é denunciado

Entre as/os respondentes apenas:

12,7% das/os docentes,
19,6% das/os técnicas/os-administrativas/os,
e 7,51% das/os discentes
que dizem ter sofrido assédio moral denunciaram.

Categorias de assédio moral- descendente (professor-estudante)

O professor (agressor) para com o estudante (vítima). (Dela Coleta e Miranda Neto, 2003).

| | | | | |
|---|---|--|--|--------------------------------------|
| Agressão física | Agressão verbal aos estudantes | Ameaça aos estudantes | Acusação agressiva e sem provas | Assédio sexual |
| Rebaixamento da capacidade cognitiva dos estudantes | Desinteresse e omissão | Uso inadequado de instrumentos pedagógicos | Crítérios não equitativos de correções de trabalhos e provas | Abandono do trabalho em sala de aula |
| Críticas constantes ao comportamento do estudante | Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos | Tratamento discriminatório e excludente | Discriminação étnica, religiosa, social,... | |

Categorias de assédio moral- ascendente (estudante-professor)

O estudante para com o professor (Paixão, Santos e Martins Filho, 2009)

Recusa em fazer
atividades
propostas

Abandono da sala
de aula

Agressão verbal

Desinteresse e
omissão

Rebaixamento da
capacidade
cognitiva

Tratamento
discriminatório

Comentários
depreciativos

Assédio sexual

Acusação
agressiva e sem
provas e

Ameaça por parte
do estudante

Categoria de assédio moral- descendente (chefia- agente público)

Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões

Sobrecarregar com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente lhe competia executar

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas

Ignorar a presença dirigindo-se apenas aos(às) demais agentes

Passar tarefas humilhantes

Gritar ou falar de forma desrespeitosa

Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) agente público(a)

Criticar a vida particular do(a) agente público(a)

Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, suas opiniões

Retirar cargos e funções sem motivo justo

<https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/capes-lanca-cartilha-para-acoes-no-ambiente-de-trabalho>

Vigilância excessiva

Limitar o número de vezes que vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece e

Advertir arbitrariamente.

Conduitas que podem caracterizar o assédio (racismo) contra pessoas negras

Comentários ou atitudes sutis, que insinuam inferioridade ou estereótipos raciais

Comentários racistas, como piadas, insultos etc.

Lembrete: Assédio moral contra pessoas negras é considerado racismo. Racismo é crime, nos termos da Lei nº 7.716/1989 (inclusive racismo no ambiente de trabalho e racismo recreativo).

Questionamentos quanto à capacidade intelectual ou para o trabalho das pessoas negras

Isolamento, exclusão de reuniões e de atividades

Aplicação de padrões mais rigorosos aos trabalhadores negros e críticas desproporcionais

Ridicularização das pessoas em razão da sua cor, aparência ou da sua origem



<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf>

Conduitas que podem caracterizar o assédio moral com as pessoas LGBTQIAP+

Comentários Homofóbicos e Transfóbicos: Insultos, piadas e observações depreciativas sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de uma pessoa.

Exclusão Social: Isolamento intencional de indivíduos LGBTQIAP+ de atividades sociais ou grupos, reforçando um sentimento de exclusão e inferioridade.

Difamação: Espalhar rumores ou mentiras sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de alguém.

Pressão Psicológica: Críticas constantes, humilhação pública e outras formas de pressão emocional que visam desestabilizar a vítima.

Garantir a igualdade, dignidade e o respeito, independente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.



file:///C:/Users/Fam%C3%ADlia%20Marques/OneDrive/Documentos/Luzia/Documentos%202024/Eventos/COPPE/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte_241209_114138.pdf

Consequências

- Problemas de concentração,
- obsessões,
- fobias,
- crises de autoestima,
- depressão,
- angústia,
- sentimento de culpa,
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado,
- redução da libido,
- aumento da pressão arterial,
- abuso de álcool, tabaco e outras drogas e
- pensamentos suicidas.



<https://iprcbrasil.com.br/assedio-moral/>



Como prevenir

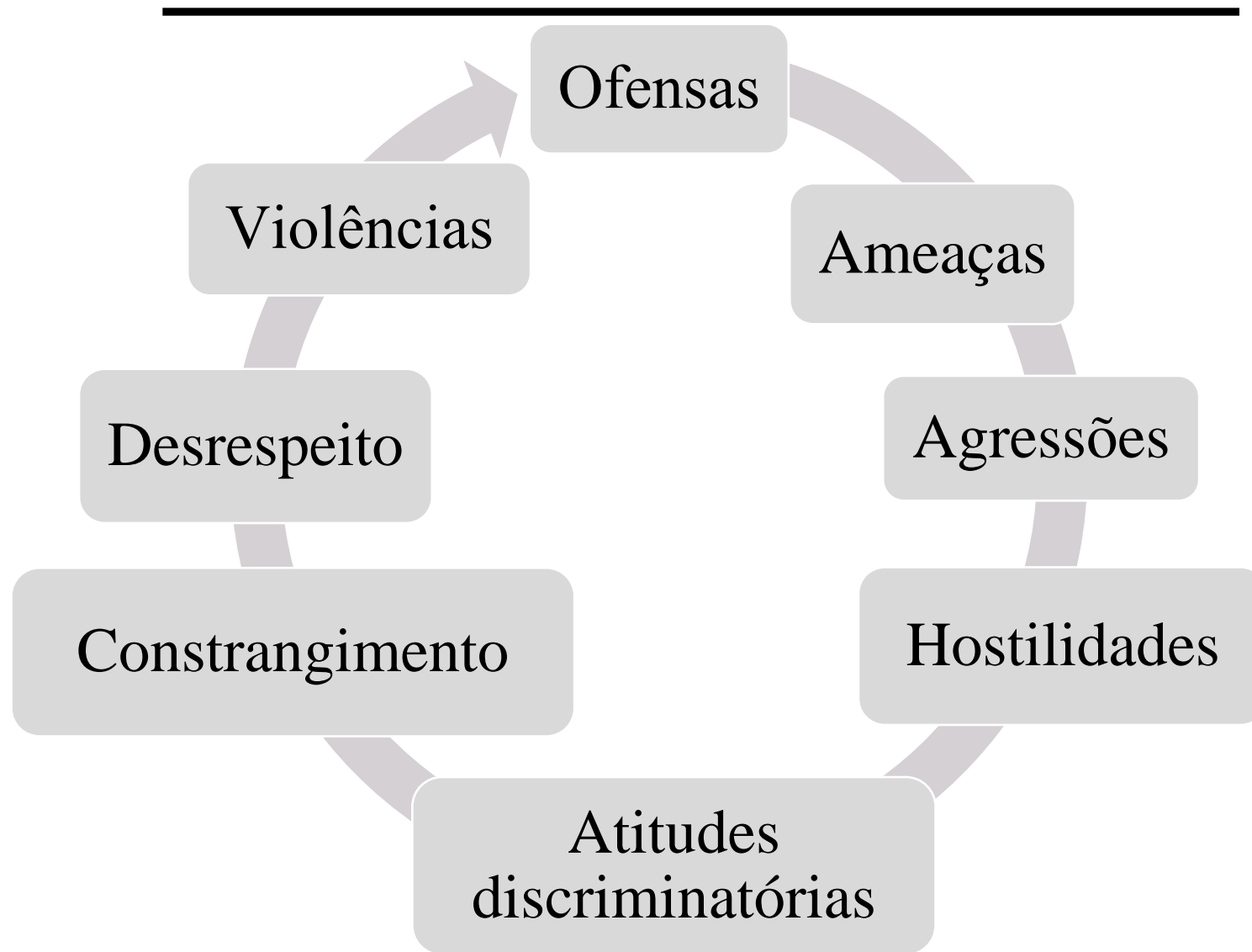


- Incentivo ao ambiente universitário respeitoso e inclusivo: usar comunicação respeitosa; evitar linguagem ofensiva,..;
- Promoção de uma educação democrática (Paulo Freire), com ampliação do diálogo, solidariedade, horizontalidade e transparência, diminuindo situações de risco para assédio;
- Não silenciar! Manter o silêncio contribui para a perpetuação da prática inadequada e até mesmo para a cristalização do assédio;

Elaboração de contrato de convivência

Primar pelo respeito e a tolerância.

Atos e comportamentos que violam direitos ou causam violências NÃO são permitidos.



Sou vítima, o que fazer?

Rompa o ciclo do silêncio e fortaleça sua rede de apoio e proteção!

- O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta a pessoa agressora e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes.
- É importante que as ações de assédio moral ou sexual sejam repudiadas desde os primeiros comportamentos.
- Quanto mais tempo em situação de assédio, mais danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais são causados à vítima e se torna cada vez mais difícil enfrentar a situação sozinha.
- Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.
- Procure a Ouvidoria-Geral;
- Denuncie através do Sistema Fala.Br.

Atendimento ao público:

De Segunda à Sexta - das 9h às 16h

Telefones: (21)3938-1619

(21) 99782-4462

Atendimento presencial mediante agendamento prévio pelo e-mail da secouvidoria@reitoria.ufrj.br

Demais formas de contato:



Sistema Fala.Br



ouvidoria@reitoria.ufrj.br



@ouvidoriaufrj



@OuvidoriaGeraUFRJ



Link do endereço

Não se cale, denuncie

Plataforma Integrada de Ouvidorias e acesso à Informação- Fala.BR <https://falabr.cgu.gov.br>

The screenshot shows the Fala.BR website interface. At the top, there is a blue navigation bar with the text "Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação" and "VLBRAS" on the right. Below the navigation bar, there are links for "Início", "Cadastre-se", "Órgãos", "Download de Dados LAI", "Ouvidorias.gov", and "Ajuda". On the right side of the navigation bar, there are links for "Entrar" and "Cadastrar". Below the navigation bar, there is a breadcrumb trail: "Início > Tipo > Descrição > Revisão > Conclusão". Below the breadcrumb trail, there is a search bar with the text "O que você quer fazer?" and a link for "AJUDA". Below the search bar, there are seven colorful tiles representing different services: "Acesso à Informação" (green), "Denúncia" (red), "Elogio" (purple), "Reclamação" (orange), "Simplifique" (blue), "Solicitação" (light green), and "Sugestão" (yellow). Each tile has a brief description of the service.

Por que denunciar?

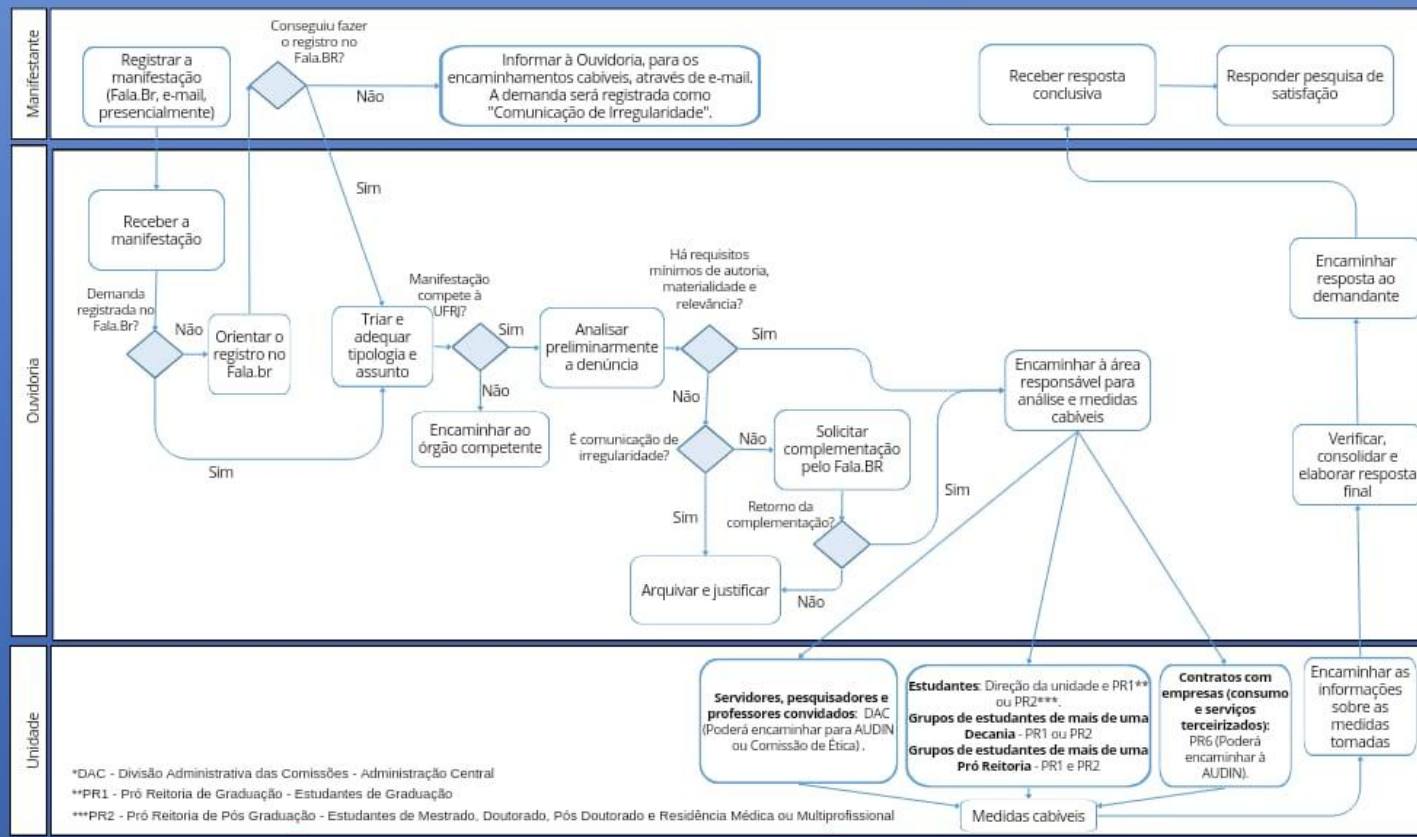
- As pessoas vitimadas, ao denunciarem, protegem a si e ajudam a prevenir que outros passem pela mesma situação.
- Através da denúncia, é possível responsabilizar os agressores, reforçar políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e promover mudanças estruturais necessárias para um ambiente mais seguro e respeitoso.



BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO, p7.

FLUXO DE ATENDIMENTO DENÚNCIAS

Comunicações de irregularidades (Denúncia anônima) - Denunciante não recebe retorno sobre o andamento da demanda.





DECRETO Nº 10.890/ 2021- Proteção ao denunciante.

PORTARIA CGU Nº 581/2021-

Recebimento do relato de irregularidades de que trata o caput do art. 4º-a da Lei nº 13.608/2018.

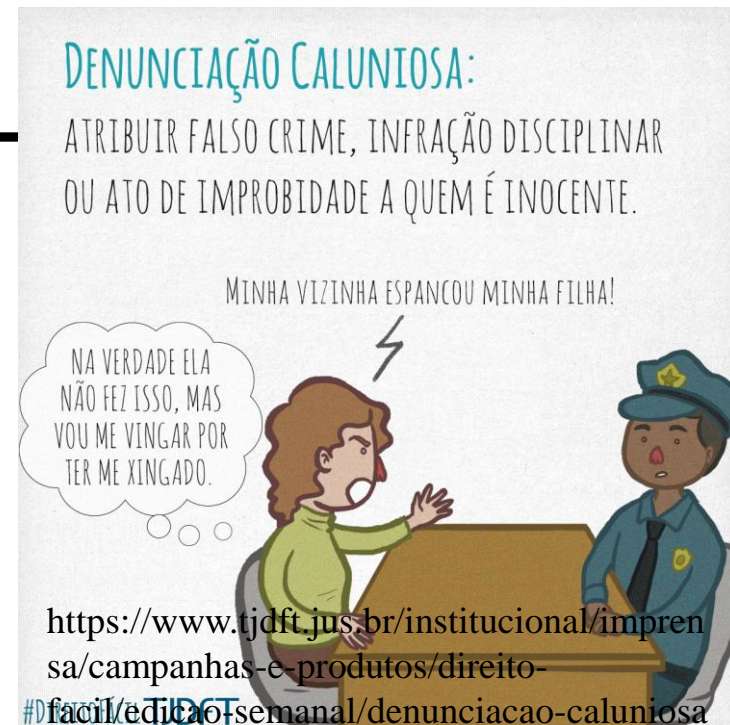
LEI Nº 13.709/ 2018- Lei geral de proteção de dados pessoais.

É bom saber que:

- 1- a sua denúncia precisará ser recebida pela unidade de Ouvidoria;
- 2- os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia;
- 3- a Ouvidoria realiza a pseudonimização de dados que permitam a identificação ou associação da denúncia com uma pessoa;
- 4- sempre que ações de retaliação ocorrerem em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve, relatar tais ações pela Plataforma Fala.Br.

Denúncia caluniosa, denúncia de má fé

Código Penal - Art. 339. Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, **de processo administrativo disciplinar**, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente.
(Redação dada pela Lei nº 14.110, de 2020)



Hipóteses de denúncia caluniosa ou flagrante má-fé do denunciante:

- Lei nº 13.608/2018- art. 4º
- Resolução nº 03/2019 da Rede de Ouvidorias- art. 7º
- Instrução Normativa Conjunta CRG-OGU nº01/2014- §3º do art. 3º
- Instrução Normativa OGU nº 05/2018- §2º do art. 17

O que a UFRJ oferece aos estudantes



Universidade Federal do Rio de Janeiro
Pró-Reitoria de Políticas Estudantis



DISAE



Divisão de Saúde do Estudante - PR7

GRUPO DE VIVÊNCIAS ESTUDANTIS

GRUPO ABERTO QUE OFERECE UM ESPAÇO DE ACOLHIMENTO E SAÚDE MENTAL ATRAVÉS DA FALA E ESCUTA DOS(AS) ESTUDANTES DA UFRJ. ABERTO AOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.

RODAS DE CONVERSA ITINERANTES

SÃO ESPAÇOS DE DISCUSSÃO SOBRE TEMAS QUE IMPACTAM A VIDA DOS(AS) ESTUDANTES DA UFRJ. DIRECIONADAS AOS ESTUDANTES, DOCENTES, TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS DA UFRJ E PÚBLICO EXTERNO.

APOIO ÀS COAS

PROJETO DE APOIO AOS DOCENTES E COORDENADORIAS DE CURSOS DE GRADUAÇÃO DA UFRJ. ATRAVÉS DE DISCUSSÃO DE CASO, TROCA DE CONHECIMENTO E EXPERIÊNCIAS. REALIZADO JUNTAMENTE COM A EQUIPE DA DIPED.

SEMANA DE SAÚDE DO ESTUDANTE

TRATA-SE DE UMA MOSTRA DE ATIVIDADES DE PROMOÇÃO E PREVENÇÃO EM SAÚDE DESENVOLVIDAS POR ATORES DA COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA. VOLTADA AOS ESTUDANTES, DOCENTES E TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFRJ.

GRUPO DE RECEPÇÃO

A ATIVIDADE É A PORTA DE ENTRADA PARA OS ATENDIMENTOS NA ÁREA DE SAÚDE DO(A) ESTUDANTE. A EQUIPE ACOLHE AS DEMANDAS EM SAÚDE DOS ESTUDANTES E FAZ OS ENCAMINHAMENTOS POSSÍVEIS PARA OS PARCEIROS. ABERTO AOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO.

PR7- DISAE. Porta de Entrada

https://politicasestudantis.ufrj.br/images/DOCUMENTOS/2022/Disae/Cartilha_Disae.pdf

Protocolo para prevenção de assédio moral na UFRJ, o que ainda falta?

1. PONTO DE PARTIDA



GT DH Enfrent Violências
Grupo - 24 membros

BOLETIM Nº 32 - 12 DE AGOSTO DE 2021 / 5

PORTARIA Nº 6.263, DE 4 DE AGOSTO DE 2021



PROPOSTA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE VALORIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E ENFRENTAMENTO ÀS DIFERENTES EXPRESSÕES DA VIOLÊNCIA E DE RESOLUÇÃO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

GRUPO DE TRABALHO DE DIREITOS HUMANOS E ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº XX/202X

Dispõe sobre ações de enfrentamento às violências institucionais, aos atos discriminatórios e quaisquer outras formas de violação aos direitos humanos no âmbito da Universidade Federal do Rio de Janeiro.



| Nome | Cargo |
|------------------------------------|----------------------------------|
| ANA CAROLINA DUDENHOEFFER CARNEIRO | Tecnólogo/formação |
| CELSO DE MORAES SALVADOR VEIGA | Técnico em Radiologia |
| DIEGO DA COSTA PINHEIRO | Técnico em Enfermagem |
| EDUARDO FREITAS NOBRE DA SILVA | Técnico em Assuntos Educacionais |
| FERNANDA DA SILVA BEIROZ | Enfermeiro/área |
| GABRIELA LORENZO FERNANDEZ KOATZ | Musicoterapeuta |
| LEANDRO DE JESUS FERNANDES | Assistente em Administração |
| LUANDA SILVEIRA PAPI | Médico/área |
| PATRICIA DE FRANCA DE SOUZA | Técnico em Enfermagem |
| PAULA GUIMARAES POSTICO | Enfermeiro/área |
| RODRIGO FORTES MELLO | Técnico de Laboratório/área |
| SARAH GALVAO PEREIRA | Médico/área |
| THIAGO BARBOSA DE SOUZA | Assistente em Administração |
| VANIA SANTOS DA SILVA | Técnico em Contabilidade |
| VIVIANE COSTA LEITE | Técnico de Laboratório/área |

Política para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação à luz do Decreto 12.122/2024: Possibilidades e desafios

PROTOCOLO INTERNO DA OUVIDORIA PARA ATENDIMENTO À PESSOA EM SITUAÇÃO DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS OU VIOLÊNCIAS NA UFRJ



Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ

GT Direitos Humanos e Enfrentamento de Violências



UFRJ. IESC e Ouvidoria- Geral da UFRJ: O diálogo como caminho para promoção da cultura de paz. Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo. 18/03/2025

Mapeamento de projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento de violações de direitos e violências na UFRJ

formulário através do *Google Forms*:
<https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>

UFRJ Ouvidoria Fernanda

23079.250259/2024-77

forms.gle

<https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>

forms.gle

Às Pró Reitorias, Superintendências, Decanias e unidades

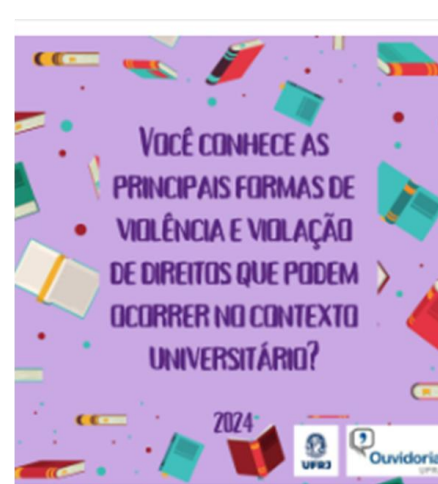
Assunto: Mapeamento de projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento de violações de direitos e violências na UFRJ

Venho muito cordialmente cumprimentar a todas, todes e todos,

A Ouvidoria-Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ vem por meio deste solicitar a contribuição de toda comunidade universitária para realizar o mapeamento dos projetos, grupos, coletivos ou comissões para enfrentamento ao assédio, discriminação entre outras formas de violações de direitos e violências possíveis de ocorrer na UFRJ. Para realização do levantamento, disponibilizamos um formulário através do Google Forms: <https://forms.gle/CwcqYNXEC3mnNvHr9>.

Material informativo produzido pela Ouvidoria

<http://www.ouvidoria.ufrj.br/index.php/apresentacao>



—Material informativo divulgado pela Ouvidoria



Grupo de Pesquisa e Extensão Prevenção à Violência Sexual/ Escola de Serviço Social da UFRJ e Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

O Evisu é um aplicativo que fornece informações sobre a violência sexual contra a mulher e seu enfrentamento.

O aplicativo está disponível gratuitamente tanto em versão para Android quanto para iOS.

Disponível em:

<https://www.facebook.com/prevencaoenfrentamentovscm/posts/560448651247229/>



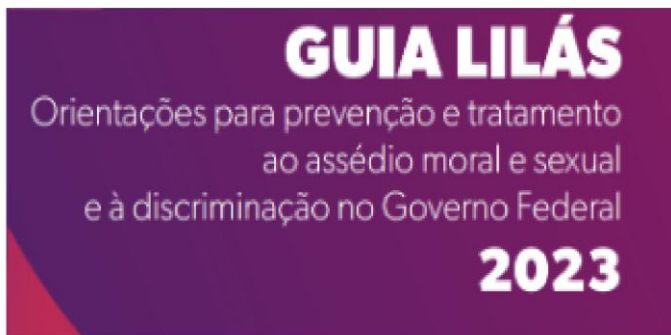
É um serviço de utilidade pública do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, conforme previsto no Decreto nº 10.174, de 13 de dezembro de 2019, destinado a receber demandas relativas a violações de Direitos Humanos, especialmente as que atingem populações em situação de vulnerabilidade social.

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos>



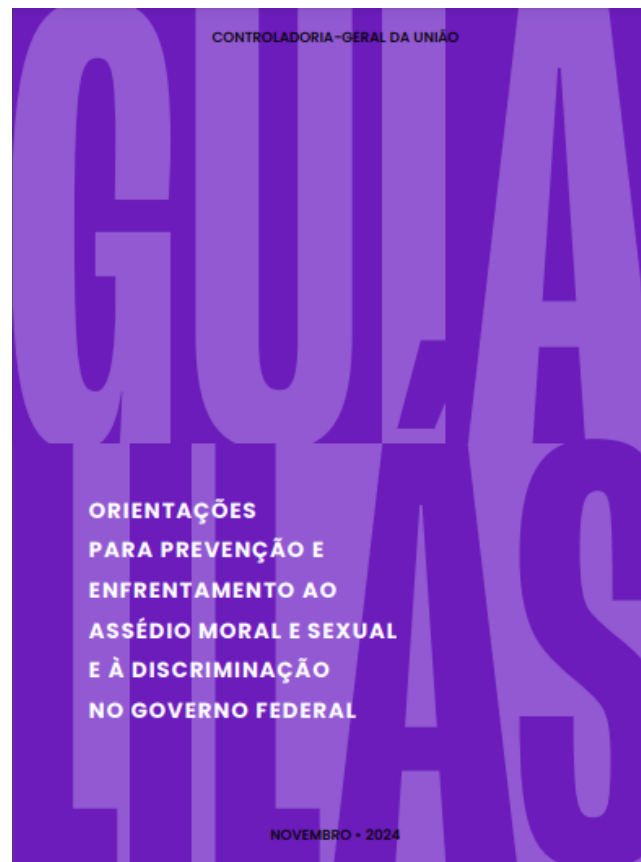
[CAPES. Prevenção aos assédios moral e sexual
https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Prevencao_aos_assedios_moral_e_sexual.pdf](https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Prevencao_aos_assedios_moral_e_sexual.pdf)

—Material informativo divulgado pela Ouvidoria



BRASIL. GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/jbrj/pt-br/assuntos/noticias/cgu-disponibiliza-guia-lilas-sobre-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-servico-publico-federal>.

Acesso em: 12/08/2024.



A nova versão consolida uma série de aprendizados e referências no âmbito da atuação da Controladoria-Geral da União no Grupo de Trabalho Interministerial que elaborou o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na Administração Pública Federal, previsto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

DIGA NÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHA(O)

A Ouvidoria da UFRJ no enfrentamento às práticas discriminatórias e de assédio, por um ambiente universitário igualitário e justo.

Clique e saiba mais



Considerações finais



UFRJ



OUVIDORIA

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



Inspirado no folheto contra discriminação do CONAPRED -
Conselho Nacional Para Prevenir La Discriminación - Do México



UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO



OUVIDORIA



UFRJ. IESC e Ouvidoria- Geral da UFRJ: O diálogo como caminho para promoção da cultura de paz. Ouvidoria- Geral e Ouvidoria da Mulher da UFRJ. Luzia da Conceição de Araujo. 18/03/2025

A Ouvidoria-Geral e a Ouvidoria da Mulher encontra-se à disposição de todos.

Considerando que “a essência dos Direitos Humanos é o **direito a ter direitos**” (Hannah Arendt), que possamos juntos garantir os direitos de usuários de nossos serviços (estudantes, servidores, profissionais contratados ou terceirizados e de toda a comunidade da UFRJ).

Assim, estaremos promovendo a **justiça social** e promovendo o enfrentamento a toda forma de injustiça, já que “a injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda a parte”(Martin Luther King Jr.) e, “se ages contra a justiça e eu te deixo agir, então, a injustiça é minha.” (Mahatma Gandhi).

Você é nosso(a) aliado(a)!



Obrigada!

Luzia Araujo
ouvidoria@reitoria.ufrj.br