

Desafios para promover a equidade de gênero no ambiente de trabalho

Luzia da Conceição de Araujo

Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ

18/06/2024



UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO



Ouvidoria
UFRJ



A UFRJ como campo de reflexão/ ação

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

- Cerca de 100 mil pessoas circulavam diariamente pelo campus Cidade Universitária, aproximadamente, antes da pandemia de covid-19.
- 53.500 estudantes de graduação (presencial e a distância), aproximadamente.
- 15.700 estudantes de pós-graduação (especialização, residência médica, mestrado e doutorado), aproximadamente.
- 4.242 professores.
- 3.524 técnicos-administrativos que atuam em hospitais e 5.278 técnicos-administrativos que atuam nas demais unidades da UFRJ.
- 7.542 aposentados e 3.297 pensionistas.



<https://ufrj.br/aceso-a-informacao/institucional/fatos-e-numeros/> 14/04/2022.

A UFRJ como campo de reflexão/ ação

Em seus Centros e Unidades, sua marca é representada pela **diversidade social, cultural, econômica e política**, o que contribui para que surjam **conflitos, violações de direitos fundamentais e violência de gênero**, nos **diversificados ambiente de trabalho presencial, remoto ou híbrido**.

Nossos *campi*:

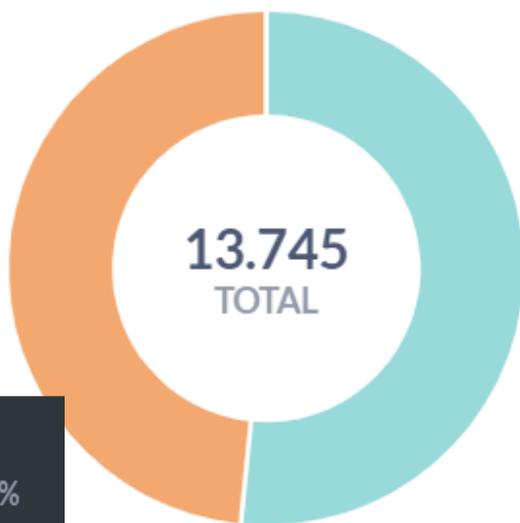
- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE)• Centro de Ciências Matemáticas e da Natureza (CCMN)• Centro de Ciências da Saúde (CCS)• Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH)• Centro de Letras e Artes (CLA) | <ul style="list-style-type: none">• Centro de Tecnologia (CT)• Centro Multidisciplinar UFRJ-Macaé (CM UFRJ-Macaé)• Campus Duque de Caxias• Complexo de Formação de Professores• Complexo Hospitalar (09 Unidades de saúde)• Fórum de Ciência e Cultura (FCC) |
|---|---|



Quem somos nós na UFRJ

Quantitativo por Gênero

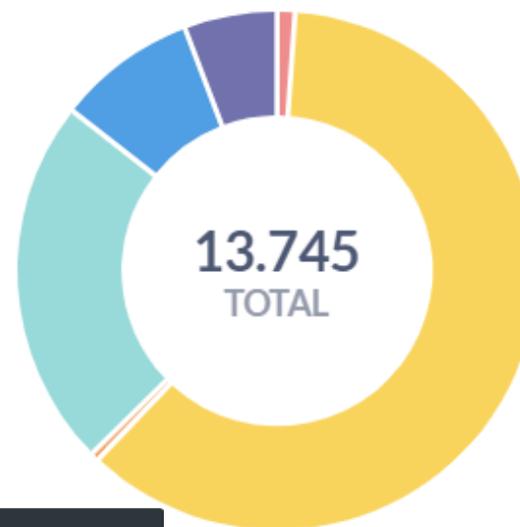
F 51,6%
M 48,4%



SEXO			
F	7.091	51.59%	
M	6.654	48.41%	
= Total	13.745	100%	

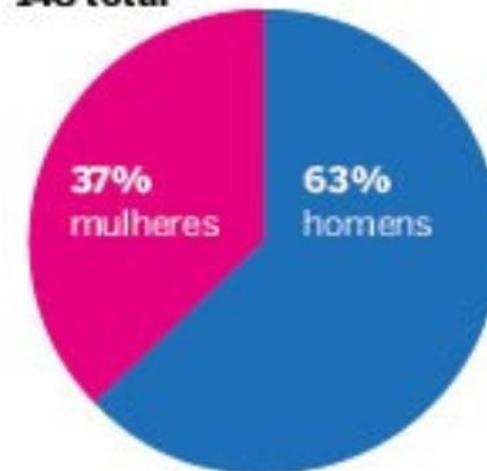
Quantitativo por Cor/Origem Étnica

AMARELA
BRANCA
INDIGE...
PARDA
PRETA
NAO IN...



COR			
BRANCA	8.483	61.72%	
PARDA	3.175	23.10%	
PRETA	1.171	8.52%	
NAO INFORMADO	767	5.58%	
AMARELA	115	0.84%	
INDIGENA	34	0.25%	
= Total	13.745	100%	

Cargos de direção (CDs)
148 total



UFRJ/ PR4. Painel de informações estatísticas de servidores docentes e técnicos-administrativos. Disponível em: <https://pessoal.ufrj.br/pessoal-em-numeros/>

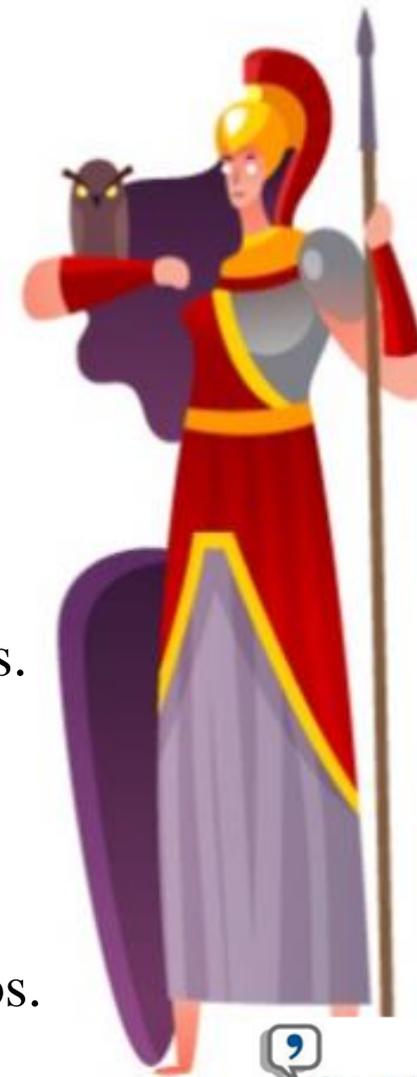
UFRJ- ADUFRJ. Painel apresenta raio-X dos professores. Publicado em 12 Dezembro 2023. Disponível em:

<https://www.adufrj.org.br/index.php/pt-br/noticias/arquivo/>.

Desigualdade de gênero e interseccionalidade na UFRJ

MULHERES MINERVA

- O poder na UFRJ não retrata a universidade.
- Em números absolutos, há muito mais mulheres que homens na instituição, mas ocupamos um percentual minoritário dos cargos de direção. (UFRJ/ ADUFRJ-2023).
- Em relação aos 138 cargos gratificados de direção (CD), com maiores responsabilidades e remunerações, a maioria está concentrado em mãos masculinas.
- São 87 homens e apenas 51 mulheres recebendo as chamadas CDS.
- Na comparação racial, observamos que das 138 CDS, apenas 9 são ocupados por docentes e técnicos que se declaram negros.
- Nas CD1(Reitor) e 2 (Vice-Reitora e Pró-Reitores), as mais elevadas, não há negros. (UFRJ/ ADUFRJ, 2023)



Desafios para promoção da equidade no ambiente de trabalho

Assédio moral

Discriminação

Violência de gênero

Bullying

Racismo

Preconceito

Intolerância étnica

Violência moral

Violência física

Violência psicológica

Ciberbullying

Capacitismo

Etarismo

Xenofobia

Violência patrimonial

Importunação sexual e divulgação de cena de estupro

Relações abusivas no ambiente universitário

Intolerância a LGBTQIAP+

Intolerância religiosa

Violência autoprovocada ou autoinfligida

Psicofobia

Gordofobia

Trote

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



A Ouvidoria-Geral da UFRJ

Sonho antigo, cujo projeto inicial data de 1998, sendo retomado em 2003.

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



Aloisio Teixeira (1944- 2012)



Carlos Lessa (1936- 2020)



A primeira **Ouvidora-geral** foi a Prof.ª Cristina Ayoub Riche, que permaneceu no cargo de 2009-2021.

Equipe da Ouvidoria



Luzia Araujo

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



Aline Fonseca



Fernanda Avellar



Débora Abrantes



Karla Sant'Anna



Monica Marques

Ouvidoria da Mulher da UFRJ

- Portaria UFRJ N° 438, de 16 de janeiro de 2023.
- Motivação:
 - **Violações de direitos e violências contra mulheres e a**
 - **Representatividade, em número, da mulher na UFRJ (2022)**
- Público alvo: mulheres cis, transgêneros e transexuais, sejam elas servidoras, estudantes, estagiárias, terceirizadas, prestadoras de serviços e demais colaboradoras da UFRJ, que tenham sofrido qualquer forma de violência, no âmbito da Universidade.

Não se cale, denuncie



O que é o trabalho de uma Ouvidoria

- As ouvidorias públicas são instâncias de **participação e controle social**.
- A participação social é garantida pela Constituição Federal de 1988.
- Responsáveis por interagir com os usuários, com o objetivo de **aprimorar a gestão pública e melhorar os serviços** oferecidos, **garantindo os procedimentos de simplificação desses serviços**.

(Conceito adaptado do conteúdo acerca da participação e controle social que consta no Portal da Transparência do Governo Federal, mantido pelo Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União – CGU).



...E na UFRJ

- É a **voz do cidadão** e atua em sua representação.
- Busca **garantir direitos**, concretizando os princípios da ética e da transparência nas relações com a sociedade.
- Seu propósito é o de viabilizar:
espaços de escuta, expressão, acolhimento e assim, contribuir para que a UFRJ seja uma universidade cada vez mais participativa, inclusiva, transparente, eficiente e democrática.



VOCÊ SABE O PAPEL DA OUIDORIA?

- É UM MECANISMO DA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA;
- RECEBE ELOGIOS, RECLAMAÇÕES, SUGESTÕES, DENÚNCIAS, PEDIDOS DE INFORMAÇÃO E DE SIMPLIFICAÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO;
- TEM NATUREZA MEDIADORA, SEM CARÁTER JUDICATIVO, DELIBERATIVO OU EXECUTIVO.



Demandas de Ouvidoria

De 31/05/2023 a 31/05/2024.

Fonte: Painel Resolveu?

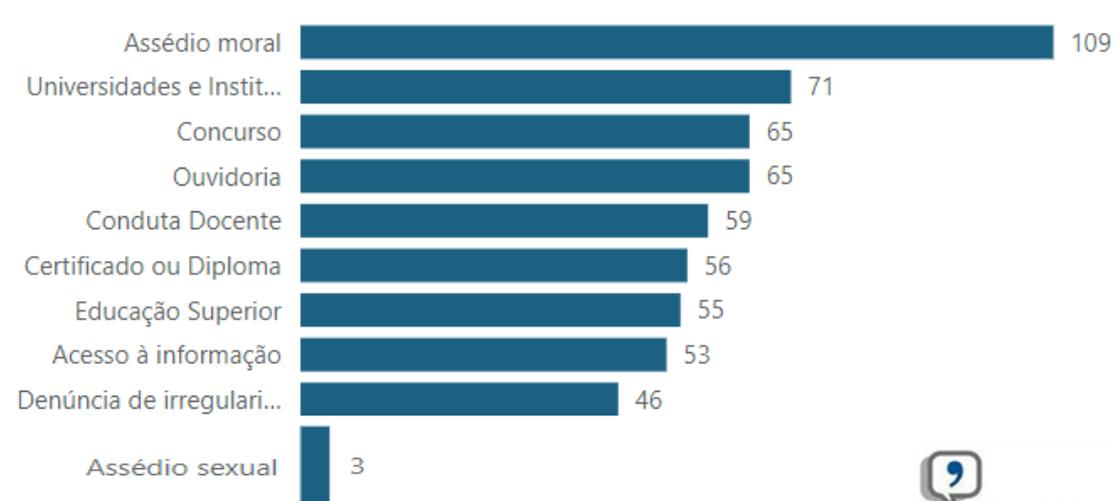


**Denúncia 21,5% + Comunicação 28,6%=
50,1%**

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



Lista dos assuntos com maior número de manifestações Respondidas e Em Tratamento



Marie-France
Hirigoyen

Assédio no ambiente universitário

Assédio
A violência **Moral**
perversa no cotidiano

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)



**A pauta é:
violência e
assédio contra
mulheres
no trabalho**



INSTITUTO
PATRÍCIA GALVÃO
Laudes
Foundation

Precisamos falar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho

Mulheres são maioria das
vítimas nos casos de
assédio moral e sexual no
trabalho.

Mulheres são as principais
vítimas das inúmeras formas de
violência, constrangimento,
perseguição e discriminação
praticadas por superiores
hierárquicos, colegas,
subordinados, clientes ou
colaboradores.

https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf

Violência e assédio de trabalhadoras no Brasil

Desigualdade salarial frente a homens que executam o mesmo trabalho;

Dificuldades de conciliar as jornadas de trabalho remunerado e não remunerado – como dona de casa, mãe, esposa, cuidadora de idosos e doentes etc.

Discriminação por causa da aparência, raça, idade, identidade de gênero ou orientação sexual;

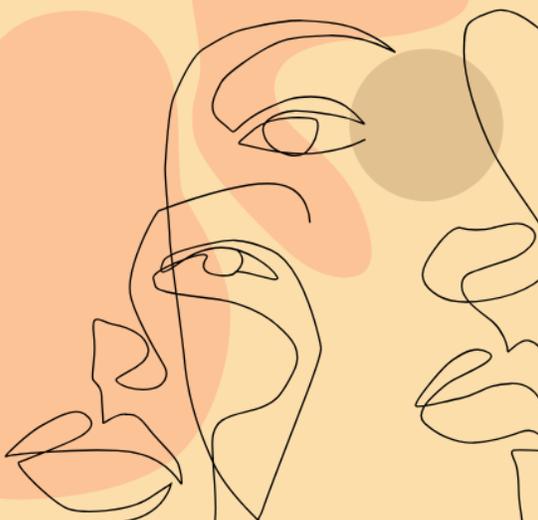
A necessidade de disfarçar os impactos da violência doméstica sobre sua saúde física e mental.

Cotidiano no trabalho onde imperam:

- o controle excessivo e a pressão por produtividade,
- um ambiente hostil, abusivo e tóxico, caracterizado por ocorrências frequentes de críticas, deboches, gritos, xingamentos, agressão física, ofensas, elogios constrangedores e cantadas.
- assédio moral e sexual; e
- estupro.



**Por que é necessário um
olhar diferenciado para
as violências
contra as
trabalhadoras?**



- Invisibilidade e naturalização da violência no trabalho
- Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual no trabalho; maioria não denuncia
- Mulheres negras e pobres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho
- Discriminação e violência contra LGBTQIA+ no trabalho
- Mulheres são as que mais adoecem e se afastam do trabalho por depressão
- Sobrecarga do trabalho doméstico e o fator maternidade
- O impacto da violência sobre a trabalhadora e a economia

https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf

RESUMO

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). Assim, essa pesquisa teve como objetivo geral identificar a percepção dos discentes da Univasf sobre Assédio Moral no ambiente acadêmico, propondo-se a discutir sobre o conhecimento dos alunos sobre o conceito de Assédio Moral, a analisar as ocorrências de Assédio Moral em face dos discentes na instituição, e a analisar a opinião desses alunos sobre a postura institucional diante da ocorrência dessas situações. A metodologia classifica-se como quali-quantitativa, sendo que os dados foram coletados através de um questionário eletrônico e de grupos focais. Na análise dos dados, foi utilizada a técnica do Discurso do Sujeito Coletivo – DSC, a Análise de Conteúdo e uma análise descritiva dos dados numéricos. Em relação ao primeiro objetivo, foi verificado que pouco mais da metade dos alunos que participaram da pesquisa (59,62%) compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes em face de alguém, sendo que apenas uma pequena parcela dos pesquisados (9,51%) sabe que para que essas condutas sejam enquadradas como Assédio Moral é essencial que sejam realizadas pelo agressor de forma frequente e repetitiva. Sobre as ocorrências de Assédio Moral, o levantamento constatou que dos 484 alunos respondentes, 65,08% não se sentiram vítimas, nem testemunharam a ocorrência dessa situação com outros alunos; 33,88% afirmaram ter sofrido ou testemunhado Assédio Moral na universidade; e 1,03% ressaltaram que não se sentiram vítimas de assédio, nem presenciaram nenhuma situação, mas ouviram falar de histórias que ocorreram com outros alunos. Os relatos que apresentaram situações que são características de Assédio Moral foram categorizados, considerando o comportamento predominante descrito, utilizando-se como referência a classificação de Assédio Moral proposta por Hirigoyen (2019). Constatou-se uma predominância de situações nas quais os alunos tiveram sua capacidade intelectual diminuída, questionada e ridicularizada, sendo que na grande maioria dos acontecimentos os agressores foram os professores. Dentre os alunos que se sentiram vítimas de Assédio Moral na instituição, a grande maioria (88,72%) não realizaram denúncia. Em relação à opinião dos discentes sobre a postura da Univasf diante dos casos de Assédio Moral, 43,39% responderam que não sabiam opinar; 29,96% avaliaram que a instituição é omissa; 24,38% afirmaram que atuação da Univasf ainda é insuficiente e apenas 2,27% acreditam que é eficaz. Verificou-se nos relatos uma sensação geral de descrédito em relação aos órgãos institucionais, como a Ouvidoria e o Colegiado Acadêmico, bem como desesperança na capacidade da Univasf resolver esses problemas.

Palavras-chave: Assédio. Assédio Moral. Ensino Superior. Discentes.



Contextualizando o problema

59,62% compreendem o Assédio Moral como condutas abusivas e humilhantes;

33,88% afirmaram ter sofrido ou testemunhado Assédio Moral na universidade;

88,72% não realizaram denúncia.

Opinião dos discentes sobre a postura da UNIVASF diante dos casos de Assédio Moral.

29,96% avaliaram que a instituição é omissa;

24,38% afirmaram que atuação da UNIVASF ainda é insuficiente e apenas 2,27% acreditam que é eficaz.

Verificou-se nos relatos uma sensação geral de descrédito em relação aos órgãos institucionais, como a Ouvidoria e o Colegiado Acadêmico, bem como desesperança na capacidade da UNIVASF resolver esses problemas. (SILVA, 2022)

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)

- 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.



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

- 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



Contextualizando o problema

BELTRAME, B. S.



PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO:
Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior

PROGRAMS FOR PREVENTION AND TREATMENT OF HARASSMENT CASES:
Benchmarking between Federal Institution of Higher Education

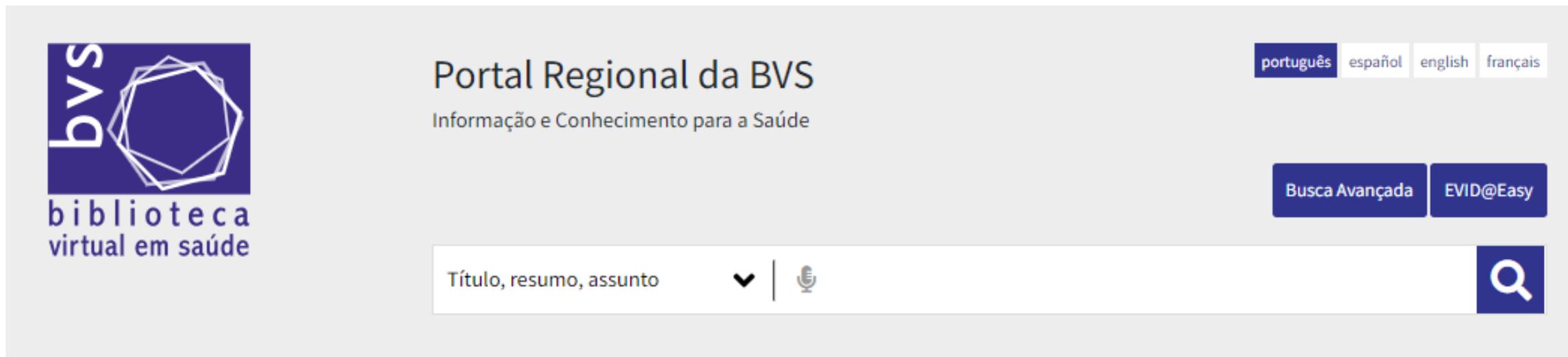
Bianca Spode Beltrame ⁽¹⁾

Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS, Porto Alegre-RS

A maioria das IFES participantes ainda **não** possui qualquer política de prevenção, e, dessas, 70% também não possui medidas de combate ao assédio. As práticas já utilizadas constituem-se basicamente de sensibilização e capacitação de servidores (BELTRAME, 2020).

Subsídios para propostas de intervenção

- Busca avançada na BVS, considerando (equidade de gênero) AND (ambiente de trabalho)
- (equidade de gênero) AND (ambiente de trabalho) AND (mj:("Identidade de Gênero" OR "Equidade de Gênero" OR "Mulheres Trabalhadoras" OR "Equidade" OR "Preconceito") AND la:("pt")) AND (year_cluster:[2019 TO 2024])



The screenshot shows the top section of the BVS Regional Portal. On the left is the logo for 'bvs biblioteca virtual em saúde'. In the center, the text reads 'Portal Regional da BVS' and 'Informação e Conhecimento para a Saúde'. On the right, there are language selection buttons for 'português', 'español', 'english', and 'français'. Below these are two buttons: 'Busca Avançada' and 'EVID@Easy'. At the bottom is a search bar with the placeholder text 'Título, resumo, assunto', a dropdown arrow, a microphone icon, and a search button with a magnifying glass.

Subsídios para propostas de intervenção

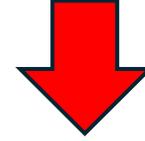
Título/ Autor	Subsídios para propostas de intervenção que garantam a diversidade e a equidade de gênero
<p>As múltiplas violências vivenciadas por farmacêuticas no ambiente laboral. (Batista et all, 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Reconhecer os desafios e desigualdade de gênero no trabalho.▪ No ambiente de trabalho mulheres convivem com o desrespeito, ameaças e vulnerabilidade.▪ A misoginia, o sexismo e o machismo estrutural cala, diminui e atordoa a mulher.▪ A discriminação contra a mulher é obstáculo à equidade.▪ Assédio sexual e objetificação da mulher se fazem presente no ambiente de trabalho.▪ Falta de proteção da integridade de trabalhadoras no ambiente de trabalho.
<p>Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. (Deus, Smicht e Vieira, 2021)</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Evidencia da desigualdade de gênero nas atribuições de pais e mães no ambiente familiar, repercutindo no ambiente de trabalho.▪ A jornada de trabalho tem implicações no desempenho das funções parentais, em relação à saúde mental e física dos pais e mães.▪ Necessidade de reconhecer a dupla/ tripla jornada de mulheres- ambiente de trabalho/ lar, e suas implicações para saúde mental e física da trabalhadora



Subsídios para propostas de intervenção

Título/ Autor	Subsídios para propostas de intervenção que garantam a diversidade e a equidade de gênero
Reflexões sobre diversidade, inclusão e equidade de gênero no contexto da aviação. (Barreto, 2024)	<ul style="list-style-type: none">▪ Aumento da representatividade numérica de mulheres em cargos de gerencia.▪ Compromisso da liderança, em todos os níveis, para a implementação de políticas e programas que diminuam as barreiras dos estereótipos e preconceitos de gênero e contribuam para a criação de uma cultura inclusiva.▪ Sensibilização e capacitação da comunidade, para que todos compreendam, promovam atividades e apoiem como valores a diversidade, a valorização e o respeito; num ambiente de trabalho inclusivo e de segurança psicológica.
Violências de gênero na organização do trabalho das oficiais de justiça. (Lourenço e Souza, 2024)	<ul style="list-style-type: none">▪ Dificuldades para execução de atividades, agravadas pelo fato de ser mulher e todo o estigma que o gênero feminino possui histórica, social e culturalmente.▪ Diferentes fontes de insegurança, angústia e sofrimento provenientes da organização do trabalho, devido às diferentes violências inerentes ao trabalho feminino.▪ As leis não conseguem acompanhar as reais mudanças e nível de complexidade que o tema de equidade de gênero requer.

Equidade de gênero: Os Objetivos de desenvolvimento sustentável



Igualdade ou equidade?

- A igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres.
- A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”

NÃO CONFUNDA!

IGUALDADE

Oferecer as mesmas oportunidades.



EQUIDADE

Adaptar as oportunidades, deixando-as justas.



@PENSARCONCURSOS

Como posso pensar a igualdade/ equidade de gênero no ambiente de trabalho



Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres.

Meta Brasil/ Equidade de gênero no ambiente de trabalho	Indicador/ Equidade de gênero no ambiente de trabalho
Considerar as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade.	
Eliminar todas as formas de discriminação de gênero.	Existência ou não de protocolos ou resolução institucional em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo.
Eliminar todas as formas de violência de gênero nas esferas pública e privada, destacando a violência sexual, o tráfico de pessoas e os homicídios.	Proporção de mulheres que sofreram assédio moral, violência física, sexual ou psicológica, entre outras.
Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão.	Proporção de assentos ocupados por mulheres nos Conselhos Institucional. Proporção de mulheres em posições gerenciais.
Adotar e fortalecer políticas institucional e legislação que visem à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres.	Proporção de setores/ departamentos/ unidades que utilizam sistemas para monitorar e garantir recursos, com vistas a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Consequências para trabalhadoras

- 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;
- Procure a Ouvidoria-Geral;
- Denuncie através do Sistema Fala.Br.



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.

Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

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.



SOU VÍTIMA, O QUE FAZER?



Resista. Diga, claramente, NÃO à pessoa assediadora.

Repudie de pronto a atitude da pessoa assediadora e explique que tal comportamento configura assédio.



Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema, sem fazer fofocas.

Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.



Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.

Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.



É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole.

Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido.

Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos.



Reúna provas do assédio.

Procure fazer um diário: anote, com detalhes, informações sobre as situações de assédio sofridas, tais como data, hora, local, conteúdo das conversas, pessoas envolvidas, testemunhas e o que mais achar necessário.



Afaste sentimento de culpa e/ou inferiorização.

Lembre-se que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa assediadora.



Denuncie por meio dos canais de denúncia

https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdio_s_moral_e_sexual.pdf



Formas de acesso à Ouvidoria

Qualquer pessoa, física ou jurídica, das comunidades interna e externa, que desenvolva alguma relação com a Universidade, pode levar a sua manifestação à Ouvidoria.



Quer falar com a Ouvidoria? Acesse o Fala.br!

É a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

<https://falabr.cgu.gov.br>

Outros canais de comunicação:

- Telefone: **3938-1619**
- E-mail: ouvidoria@reitoria.ufrj.br
- Agendamentos: secouvidoria@reitoria.ufrj.br

Redes sociais:

- Instagram: [@ouvidoriaufrj](https://www.instagram.com/ouvidoriaufrj)
- YouTube: [@ouvidoriageralufrj](https://www.youtube.com/ouvidoriageralufrj)



O que fazemos na Ouvidoria diante de uma denúncia?

O procedimento de apuração é iniciado com a formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada, preferencialmente, por meio da **Plataforma Fala.BR** – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (<https://falabr.cgu.gov.br>) , acessando a opção "denúncia".

Após a análise prévia de admissibilidade, a Ouvidoria encaminha:

Denúncias envolvendo trabalhadores da UFRJ

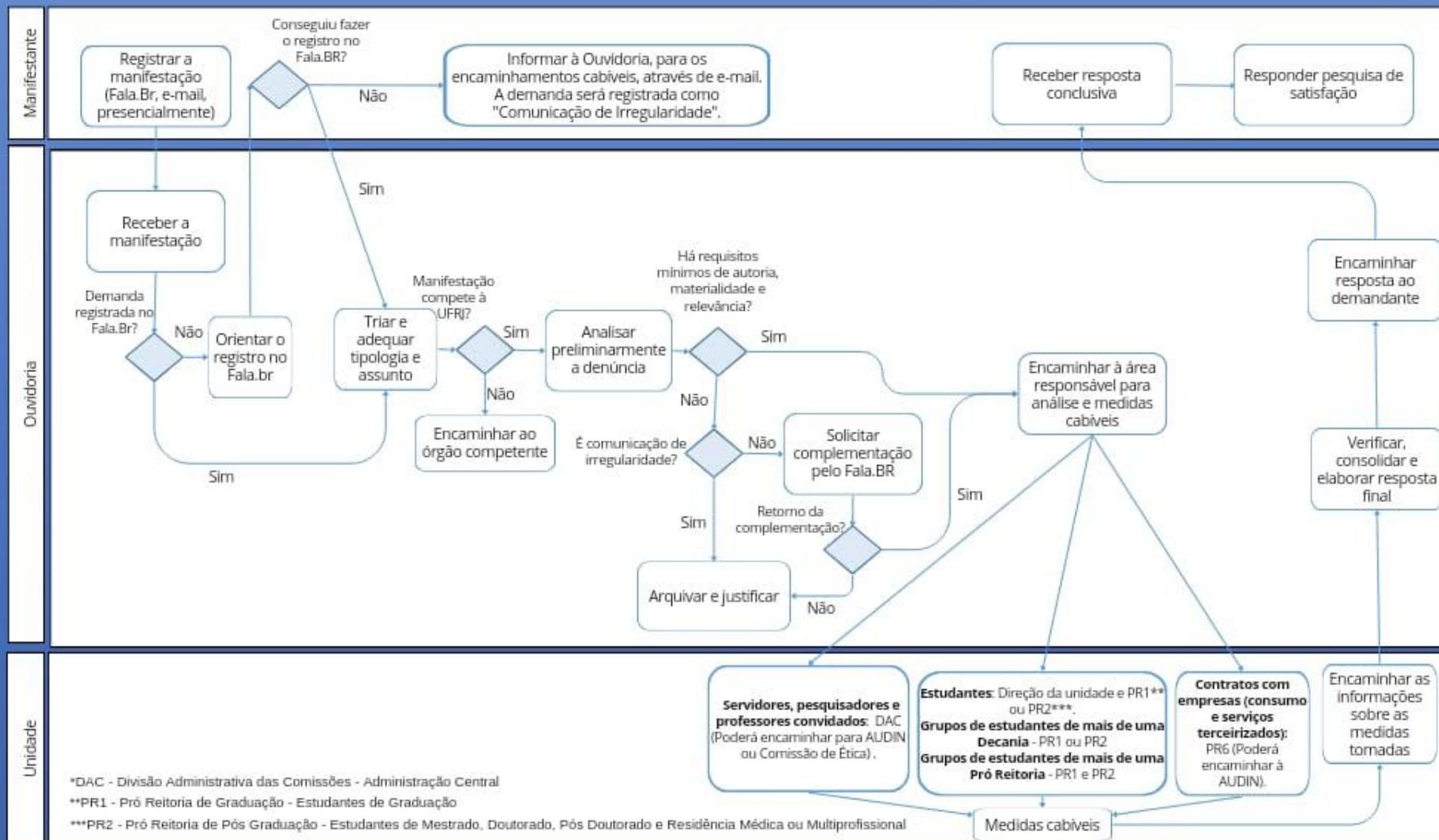
Encaminhamento à unidade correcional DAC/CORIN (Divisão Administrativa das Comissões)

Denúncias envolvendo estudantes:

Encaminhamento à Gestão da Unidade envolvida e à Pró-Reitoria de Graduação ou de Pós-Graduação.

FLUXO DE ATENDIMENTO DENÚNCIAS

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



#INTEGRIDADE SOMOS TODOS NÓS

**PROTEÇÃO
AO DENUNCIANTE**

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.

4- ações de retaliação devem, ser relatadas a CGU, órgão que tem competência para recebê-las e apurá-las.

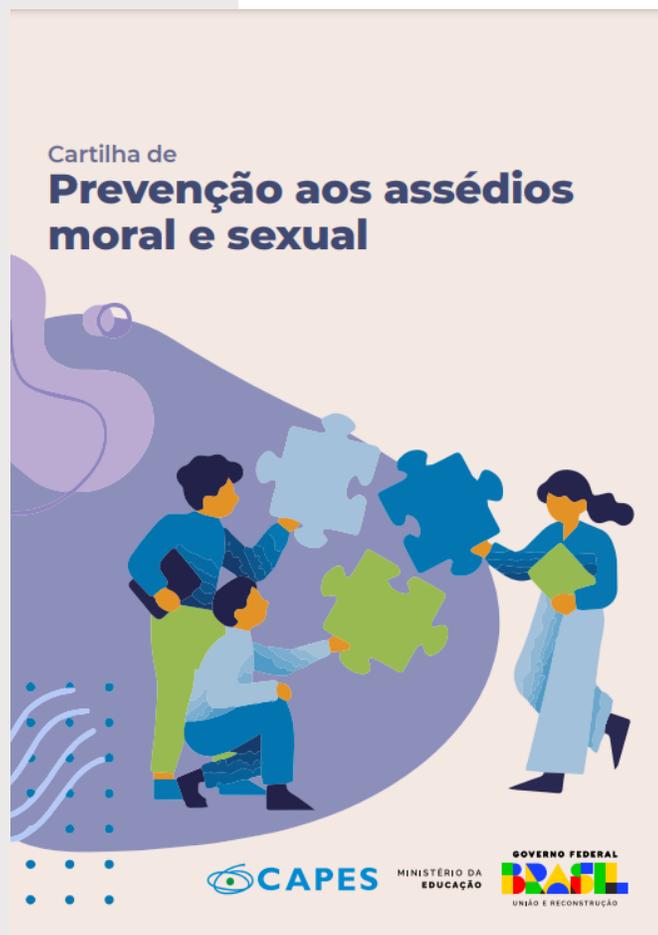
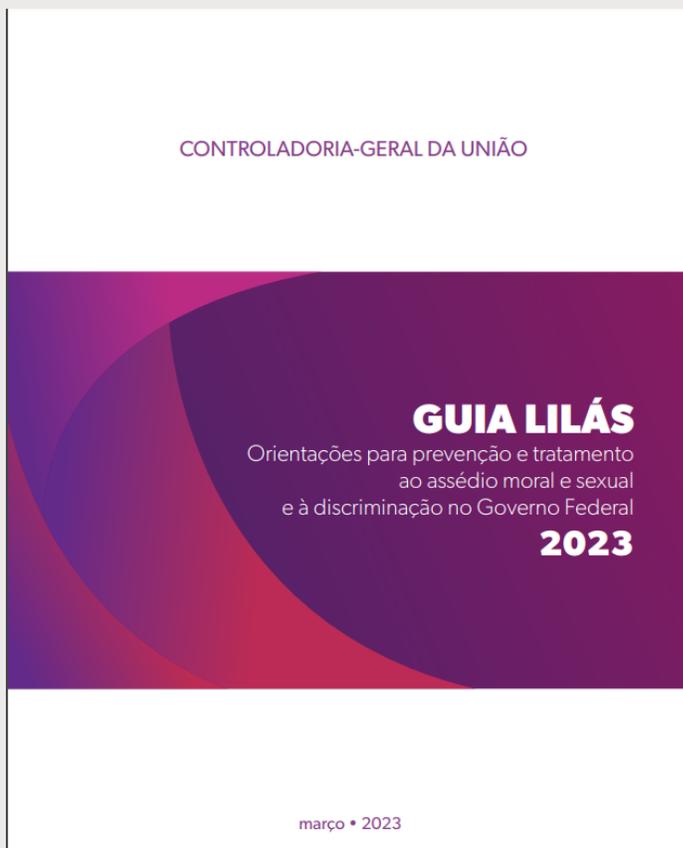
1- a sua denúncia precisará ser recebida pela unidade de Ouvidoria;

2- os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia;

3- os dados que permitam a identificação ou associação da denúncia com uma pessoa são pseudonimizados;



Instrumentos de trabalho



Convenção 190 da OIT

Amplia o conceito de violência e assédio no trabalho

Artigo 1. Para os fins desta Convenção

- (a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, sejam ocorrências únicas ou repetidas, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados no gênero;

Adota uma perspectiva transversal e inclusiva

Artigo 6.º- Cada Membro adotará leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, para mulheres trabalhadoras, trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situações de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho. (<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::>)

Instrumentos de trabalho

Lei 14.540/2023, Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, em especial o art. 4º, incisos II e III, e o art. 5º, incisos I, II, IV, V e VII.

Acórdão 456/2022-TCU/Plenário (itens 2.3, 2.4 e 2.5 do Modelo de avaliação do sistema de prevenção e combate ao assédio)

Lei 14.457/2022, Programa Emprega + Mulheres; e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, em especial o Capítulo VII (art. 23)

Resolução CNJ 351/2020, instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em especial o art. 3º, incisos IV e VII, o art. 4º, incisos I, III, IV, V e VIII, e o art. 5º, incisos IV e V; Anexo I (Plano de ação formativa).

O que se espera de uma Ouvidoria



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



Diga **não** à violência de gênero!
Diga não ao assédio moral!
Diga **não** à discriminação!
Diga **não** ao racismo!
Diga **não** à xenofobia!

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

O que se espera de uma Ouvidoria

Ouvidoria-Geral e Ouvidoria Mulher da UFRJ na Biofísica CCS
A Ouvidoria no enfrentamento às violações de Direitos Humanos e as violências no espaço universitário

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

Biofísica

Assédio no ambiente universitário: o olhar da Ouvidoria-Geral da UFRJ sobre o estudante

Luzia Araujo
Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher na UFRJ
05/03/2024

PR7

O papel da Ouvidoria Geral e da Ouvidoria da Mulher na UFRJ- Campos Macaé.

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

MACAÉ

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

O papel da Ouvidoria da Mulher na prevenção de violações de direitos e no enfrentamento à violência contra mulher, no Instituto de Física da UFRJ

Instituto de Física

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ
27/11/2023

Roda de Conversa

PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA SEXUAL E AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO



Ludmila Fontenele
Luzia Araujo
Adriana Santos



Josiane Barros
Barbara Santos
Fernanda Avellar
João Victor Falk

29/09/2022 - 14h30 - Auditório Quinhentão (CCS)
Transmissão pelo YouTube oficial_ufrj

Odontologia

Como o agente público deve agir diante de situações de assédio e violência?

Local: Auditório Halley Pacheco (8º andar do HUCFF)
Data: 06/06/2023 - Horário: 09h

HUCFF

A Ouvidoria Itinerante na prevenção de violações de direitos e no enfrentamento à violência na UFRJ

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral
Ouvidoria da Mulher da UFRJ
19/02/2024

CCJE

ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA SEXUAL

ESCOLA DE MÚSICA, OUVIDORIA E UFRJ NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

A Ouvidoria Geral e Ouvidoria da Mulher na prevenção e enfrentamento de violação de direitos e violência contra mulher.

Escola de Música

Luzia Araujo
Ouvidora-Geral e Ouvidora da Mulher da UFRJ
28/11/2023

PPGD

PPGD

Luzia Araujo
24/10/2023



Violação de gênero e os desafios da Ouvidoria da Mulher na UFRJ

O papel da Ouvidoria-Geral e da Ouvidoria da Mulher na prevenção à violência sexual e ao assédio moral no ambiente universitário

Observatório do Valongo

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

COPPE

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

02/06/2023



Como consideração final...

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 promover a equidade e vencer os desafios e desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Assim, estaremos promovendo a **justiça social** e 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 aliado!



Obrigada!

Luzia Araujo

E-mail:

ouvidoria@reitoria.ufrj.br

luziaaraujo@ouvidoria.ufrj.br



Referências

BELTRAME, Bianca Spod. PROGRAMAS DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO DOS CASOS DE ASSÉDIO: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. (1)Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS, Porto Alegre- RS. Revista Perspectivas Contemporâneas, v. 15, n. 2, p. 117-143, mai./ago.2020.

Disponível em: <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas>

BRASIL. Ministério da Educação- CAPES. Cartilha de Prevenção aos assédios moral e sexual- Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf.

BRASIL. Controladoria Geral da União. GUIA LILÁS. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

DELA COLETA, J. A.; MIRANDA NETO, H. C. Perspectivas Contemporânea- Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicada. O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM EDUCAÇÃO, 26., 2003, Poços de Caldas. Anais... Poços de Caldas: ANPED, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/99946/98435/>.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

MINISTERIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA- UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA. ASSEDIO MORAL . Comissão de Ética UFRA. (Decreto 6.029/2007). Guia INFORMATIVO II – CEU. Novembro de 2016. Disponível em: <https://ceu.ufra.edu.br/images/infoII.pdf>.

ROSA, Bruna Silveira et al. da Pesquisa sobre percepção de assédio moral e sexual relativo a gênero na UFRGS - Relatório I. 22 de Junho de 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/meninasnaciencia/wp-content/uploads/2020/06/RelatorioAssedioUFRGS.pdf>.

SILVA, Natalia Melo da. O Assédio Moral no meio acadêmico sob a ótica dos discentes: a percepção dos estudantes da UNIVASF. Dissertação de Mestrado realizado pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública. (PROFIAP/UNIVASF). Juazeiro (BA), 2022. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/profiap/o-assedio-moral-no-meio-academico-sob-a-otica-dos-discentes-a-percepcao-dos-estudantes-da-univasf.pdf>.

