



**Universidade do Minho**

Reitoria

# **Estratégia para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho**

## **COMISSÃO**

**Marlene Matos  
(Coord)**

**Adriana Lago de  
Carvalho**

**Alison Burrows**

**Eloy Rodrigues**

**Helena Machado**

**Isabel Ramos**

**Maria Cecília Leão**

**Margarida Isaías**

**Pedro Jacob Morais**

**Junho de 2022**

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Princípios Chave .....</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho.....</b>	<b>6</b>
<b>IV.</b>	<b>Recursos .....</b>	<b>21</b>
	<b>Anexo 1 – Planificação da Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho .....</b>	<b>22</b>

## I. Introdução

Por despacho RT-94/2021, de 9 de dezembro, foi constituído um Grupo de Missão com o objetivo de definir princípios orientadores para a prevenção e combate ao assédio na Universidade do Minho, por se considerarem insuficientes os instrumentos de que a Universidade dispunha nesta matéria para prevenir e acorrer às situações de assédio e violência de género.

O documento resultante do labor do Grupo de Trabalho, intitulado “Orientações para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho”, foi divulgado junto da comunidade académica em janeiro de 2022. Pretendendo abordar de modo holístico o complexo fenómeno do assédio, as “Orientações para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho” dividiam a prevenção numa dimensão primária, secundária e terciária, propondo diversas medidas em cada uma dessas dimensões. No tocante às medidas de prevenção primária, o documento recomendava a feitura de uma “Estratégia para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho”, tendo sido nomeada, por Despacho RT-49/2022, de 18 de Maio, a presente Comissão definidora da Estratégia para a Prevenção do Assédio na Universidade do Minho.

A presente Estratégia resulta do esforço da Comissão e pretende representar um compromisso plurianual a ser assumido pela Universidade do Minho. Um compromisso lançado à instituição e às pessoas que dela fazem parte e que simultaneamente constitui um desafio. O desafio de olhar a Universidade como um espaço de liberdade e de igualdade.

## II. Princípios Chave

### 1. Preventiva e Garantística

- Assenta numa abordagem preventiva e de atuação célere, com a adoção de medidas adequadas a cada situação;
- Estabelece prioridades atendendo à necessidade de alcançar objetivos a curto, médio e longo-prazo, que possam contribuir para a prevenção de todas as formas de assédio;
- Trata o assédio como um fenómeno agregador que possui diversas declinações;
- Evita soluções meramente punitivas.

### 2. Transversal, Inclusiva e Participativa

- Favorece o envolvimento de toda a comunidade académica, promovendo, sempre que justificado, processos de auscultação e colaboração;
- Atua a nível individual, relacional, comunitário e social;
- Incorpora os diversos níveis formativos (desde o ingresso na UMinho);
- Abrange a interação ativa de diversas entidades e serviços de apoio da UMinho na sua implementação.

### 3. Respeitadora dos Direitos e Deveres individuais

- Indexada ao quadro de valores e princípios éticos institucionais da UMinho, devidamente articulada com o Código de Conduta Ética e o Plano para a Igualdade de Género (IGUM 2022-2024), assegurando uma ação institucionalmente concertada e integrada;
- Incorpora, na sua missão, a defesa e a promoção da dignidade humana, em todas as suas dimensões, nomeadamente da igualdade e da não discriminação;

- Promove o potencial humano e o bem-estar, interditando qualquer espécie de tratamento abusivo, humilhante ou desumano.

#### 4. Protetora e responsabilizadora

- Garante a segurança, a integridade e a dignidade das pessoas afetadas, desencadeando as medidas ajustadas para a proteção das vítimas, medidas cautelares legalmente adequadas e, quando necessário, medidas sancionatórias, tendentes sempre à ressocialização dos agentes.

#### 5. Empoderadora da comunidade académica

- Fomenta a contínua avaliação do impacto das Estratégia de prevenção e das medidas de resposta ao assédio, com vista a um diagnóstico regular e à permanente formação e consciencialização de todos os membros da comunidade;
- Assenta numa lógica de transparência e prestação de contas da UMinho, promovendo o envolvimento e responsabilização dos órgãos de governo.

#### 6. Informada pela evidência científica

- Reflete a evidência científica disponível no domínio do assédio, com propostas e recomendações baseadas nas boas práticas;
- Define como um dos objetivos centrais o desenvolvimento de estudos de caracterização, monitorização e mensuração do fenómeno do assédio;
- Promove o registo sobre o assédio e outras formas de violência experienciadas na comunidade universitária para que as respostas possam ser baseadas em evidência.

### III. Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho

Os pilares da Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho (2022-2025) são apresentados na Tabela 1. Todos os eixos de intervenção encontram-se devidamente descritos através dos seguintes parâmetros: Objetivo, Medidas, Indicadores, Entidades Envolvidas e Nível de Prevenção. Os destinatários desta Estratégia são todos os membros da comunidade UMinho. A Planificação da Estratégia para a Prevenção do Assédio da UMinho 2022-2025” está representada graficamente no Anexo 1.

**Tabela 1. Pilares da Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho (2022-2025)**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ENTIDADES ENVOLVIDAS</b>	<b>Níveis de Prevenção</b>
<b>Elaborar o Código de Conduta para a Prevenção do Assédio na UMinho (CCPA-UMinho)</b>	Designar o Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração do Código de Conduta para a Prevenção do Assédio da UMinho	Nomeação, por Despacho Reitoral, do Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração do Código de Conduta para a Prevenção do Assédio da UMinho	Reitoria Conselho Geral Conselho de Ética; Conselho Disciplinar; Comissão Para a Igualdade de Género (CIGUM);	Primário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	<p>Elaborar o Código de Conduta Para a Prevenção do Assédio na UMinho</p> <p>O Código de Conduta deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- encontrar-se harmonizado com os valores constantes nas Orientações Para a Prevenção do Assédio na UMinho</li> <li>- incluir qualquer meio de assédio, direto ou indireto</li> <li>- conter uma dimensão substantiva (i.e., valores, definições, conceitos, deveres) e uma dimensão adjetiva (i.e., procedimentos internos)</li> <li>- prever os regimes sancionatórios aplicáveis a cada caso concreto, dependendo dos intervenientes</li> <li>- encontrar-se uniformizado com as restantes normas da UMinho e dos setores de atividade a que os agentes se encontrem adstritos</li> </ul>	Código de Conduta	Comissão de Trabalhadores; AAUM	Primário
<b>Rever o Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UMinho</b>	Designar o Grupo de Trabalho (GT) para a revisão do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UMinho	Nomeação, por Despacho Reitoral, do GT responsável pela revisão do Regulamento Disciplinar	Reitoria Conselho Geral Conselho Disciplinar; Conselho de Ética; AAUM	Primário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	<p>Proceder à revisão do Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UMinho</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adaptar o Regulamento ao fenómeno do assédio</li> <li>- melhorar as garantias dos agentes e das vítimas nas diversas fases do procedimento disciplinar</li> <li>- estudar a possibilidade de desconto do tempo de suspensão preventiva na sanção final</li> <li>- analisar a possibilidade de diversificação das sanções previstas, nomeadamente as sanções acessórias tendentes à ressocialização dos agentes</li> </ul>	<p>Regulamento Disciplinar dos Estudantes da UMinho (versão revista)</p> <p>Números de processos disciplinares por situações de assédio</p>		<p>Primário</p> <p>Primário</p>
<p><b>Desenvolver uma Estratégia de Comunicação global de Prevenção do Assédio que fomente uma cultura de informação, tomada</b></p>	<p>Elaborar o Plano de Comunicação para a Prevenção do Assédio que englobe:</p>	<p>Plano de Comunicação</p>	<p>Reitoria/Pró-Reitora responsável pela Comunicação, Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI), Ponto de Contacto/Entidade Assédio.</p>	<p>Primário</p>
	<p>- Lançar uma campanha dinâmica de sensibilização e informação da comunidade, com um <i>slogan</i> forte e</p>	<p>Campanha inicial de sensibilização e informação no arranque do ano letivo</p>		<p>Primário</p>



OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
<b>de consciência, visibilidade, transparência, responsabilização e compromisso</b>	desmembramentos possíveis, de acordo com as tipologias de assédio, contextos, impacto, linhas de ação e grupos-alvo	Versão <i>Beta</i> do <i>site</i> até ao final de 2022		Primário
	- Criar um (micro) <i>site</i> , em português e inglês, com toda a informação devidamente estruturada e atualizada, clarificação de definições e terminologia, documentos de referência relevantes, campanhas promovidas, serviços de apoio, procedimentos e acesso direto ao mecanismo de reporte, FAQs e contactos. Linguagem clara, explícita/direta e inclusiva. Integração <i>App</i> UMinho - Identificar formas criativas e inovadoras de apoiar a divulgação e crescente interiorização das políticas e procedimentos institucionais através da produção e utilização de vários suportes e registos comunicacionais (cartazes, <i>flyers</i> /postais, vídeos, <i>podcasts</i> , tertúlias/debates, testemunhos, eventos/fóruns, atividades mobilizadoras, <i>badges</i> , <i>stickers</i> , teatro, dança, ilustração,	Produção dos materiais e das atividades interativas, com distintos suportes e registos comunicacionais		Primário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	<p>animação, fotografia, <i>live art</i>/pintura de murais, redes sociais, dicas sobre como reconhecer/(re)agir/prevenir, infografias, exemplificação/identificação de comportamentos não aceitáveis, apelo à denúncia, simulacros de situações concretas, etc.)</p> <p>Disponíveis em português e inglês, quando aplicável</p>			
<p><b>Capacitar a comunidade académica da UMinho para reconhecer, prevenir e responder a qualquer situação de assédio</b></p>	<p>Criar uma equipa multidisciplinar com vista a preparar o Plano de Formação e providenciar formação diversificada e especializada nas questões do assédio, em articulação com a iniciativa Aprendizagens, Comportamentos e Atitudes (ACA), visando sensibilizar e capacitar:</p>	<p>Plano formativo (presencial/online)</p>	<p>Reitoria/Pró-Reitora responsável pela Comunicação, Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI), Administrador; USRH; Reitoria/Vice-Reitoria para a Transformação Organizacional e Simplificação Administrativa/Pro-reitoria para assuntos estudantis e inovação pedagógica, AAUMinho, Ponto de Contacto/Entidade Assédio, Escolas, serviços de apoio ao assédio, Provedores, APsi-UMinho, CIGUM.</p>	<p>Primário</p>
		<p>Constituição de uma bolsa de formadores da UMinho</p>		<p>Primário</p>
	<p>a) nível geral - <i>first responders</i> (i.e., pessoa de primeiro contacto no local do incidente e/ou com quem a vítima partilha o que aconteceu pela primeira</p>	<p>Número de participantes e de ações de formação e sensibilização</p>		<p>Primário</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	<p>vez)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>bystanders</i> (i.e., observadores ativos, capacitados para a intervenção responsável e respeitosa)</li> <li>b) nível especializado                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- lideranças académicas, científicas e institucionais</li> <li>- profissionais associados ao Ponto de Contacto/Entidade Assédio e aos serviços de apoio</li> <li>- instrutores conforme o Regulamento Disciplinar revisto no que respeita ao fenómeno do assédio</li> </ul> </li> </ul> <p>Formar os estudantes embaixadores do Acolhimento aos novos estudantes no que respeita ao assédio. Integrar a campanha de informação sobre assédio no Acolhimento aos novos estudantes.</p>			
	<p>Abranger o assédio nas políticas de recrutamento, de seleção e de acolhimento institucional</p>	<p><i>Kits</i> de informação sobre assédio para novos estudantes e trabalhadores (docentes, investigadores e TAGs)</p>		<p>Primário</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
<p><b>Promover continuamente um ambiente seguro nos espaços físicos e digitais da UMinho</b></p>	<p>Reforçar a segurança física e digital nos espaços da UMinho e zonas envolventes através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapeamento nos espaços da UMinho (incluindo as Residências) e zona envolvente dos locais considerados <i>hotspots</i> pela comunidade académica, de modo a identificar as necessidades de intervenção pontual e periódica e a diminuição de riscos de oportunidade (ex. melhorar a iluminação, controlar acessos, reforçar sinalética, cuidar da vegetação, eliminar pontos de fuga, aumentar o risco de deteção)</li> <li>- Reforço da vigilância humana (ex. maior número de rondas pelos <i>Campi</i>; descentralização dos elementos de segurança; reavaliação da área de cobertura dos sistemas de vigilância) e da vigilância eletrónica</li> </ul>	Número de espaços mapeados	<p>Reitoria/Pró-Reitor responsável pelas Infraestruturas e Transformação Digital, USGCI, USSIC, Ponto de Contacto/Entidade Assédio, AAUMinho, SASUM e parceiros externos (Câmaras Municipais, PSP, Proteção Civil)</p>	Primário
		Plano de intervenção para os espaços mapeados elaborado e implementado		Primário
		Número de intervenções por espaço/Número total de intervenções identificadas		Primário
		Ações de reforço da segurança digital e Número de ocorrências registadas em ambiente online		Primário
		Plano de vigilância humana revisto e implementado		Primário
		Orientações para boas práticas para a maximização de ambientes seguros		Primário
		<i>App</i> disponibilizada com novas funcionalidades		Primário
		Número de equipamentos previstos e instalados		Primário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	(videovigilância) - Monitorização do ambiente <i>online</i> , com foco nas ocorrências de comportamentos de desrespeito pelo Código de Conduta - Literacia em boas práticas para a maximização de ambientes seguros - integração na <i>App</i> UMinho com disponibilização de mapas dos <i>Campi</i> /espaços, localizações e recursos e com a utilização de GPS que permita uma conexão direta com a equipa de segurança em caso de emergência ou, quando se necessite, de um <i>safe escort</i> (i.e., acompanhamento seguro) - Instalação de telefones de emergência em locais estratégicos dos <i>Campi</i> (exterior)			
<b>Criar um Mecanismo de Reporte institucional, aplicável a todas as situações e contextos</b>	Identificar ou criar de um único ponto de contacto ou entidade responsável pela gestão e operacionalização do Mecanismo de Reporte, de forma a garantir que as respostas são coordenadas, consistentes, robustas e	Ponto de contacto identificado/criado	Reitoria	Secundário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
<p><b>de assédio tipificadas, em que a preocupação nuclear da resposta institucional seja a segurança e o bem-estar de quem denuncia e da comunidade académica, assente na confiança, abordagem humanística e empática, apoio e assistência, confidencialidade e privacidade, justiça e respeito pela diversidade</b></p>	<p>efetivas, e que os dados recolhidos são devidamente registados</p>			
	<p>Criar um formulário ou plataforma online para participação, queixa ou denúncia segura de qualquer situação de assédio que permita o reporte anónimo e/ou a queixa formal</p>	<p>Formulário criado e disponível <i>online</i> e na <i>App</i> UMinho</p>	<p>Reitoria Reitoria/Pró-Reitor responsável pelas Infraestruturas e Transformação Digital, USSIC, Ponto de Contacto/Entidade Assédio, Proteção de dados/DPO/RGPD</p>	<p>Secundário</p>
	<p>Definir normas e procedimentos que devem regular o Mecanismo de Reporte: - Opções de Reporte (denúncia anónima ou queixa), implicações respetivas e meios disponíveis - Critérios mínimos para análise processual - Adoção de medidas cautelares e aplicação de estatutos especiais - Prazos e janelas temporais - Direitos das partes envolvidas - Fluxo comunicacional com todas as partes ao longo do processo - Acompanhamento e serviços de apoio - Tratamento confidencial e</p>	<p>Normas e procedimentos definidos</p>	<p>Reitoria Ponto de Contacto/Entidade Assédio Conselho de Ética Escolas AAUM, C.Trabalhadores, SASUM, Serviços de Apoio, APsi-UMinho, CIGUM, USRH, Provedores (Estudante e Institucional), Proteção de dados/DPO/RGPD</p>	<p>Secundário</p>

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	compromisso de confidencialidade - Definição da constituição da Comissão de Análise - Fases do processo de análise, instrução e decisão - Articulação com Unidades/Órgãos/Corpos relevantes - Suspensão do procedimento - Processo de reclamação e revisão - Clarificação sobre o âmbito e resultados possíveis, canais e instâncias - Interposição de outro tipo de ações			
	Identificar as várias abordagens de resolução possíveis, considerando a natureza e gravidade da situação reportada, as necessidades da pessoa que reporta e a segurança da comunidade académica	Parametização de respostas diferenciadas face à avaliação diagnóstica dos pedidos	Reitoria Ponto de Contacto/Entidade Assédio Serviços de Apoio	Secundário
		Fluxograma(s) do processo decisional		Secundário
	Estabelecer parcerias estratégicas, a nível interno e externo, que reforcem a capacidade de ação e mobilização (Serviços de Apoio internos e externos, PSP, Hospitais, entre outros)	Parcerias e Canais privilegiados estabelecidos	Reitoria, Ponto de Contacto/Entidade Assédio e Parceiros	Secundário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	<p>Monitorizar, Analisar e Avaliar o Mecanismo de Reporte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar e aplicar um procedimento de obtenção de <i>feedback</i> integral (questionário e/ou entrevista) sobre a atuação da UMinho para prevenir e responder ao assédio</li> <li>- Promover reuniões periódicas de análise e reflexão com os agentes envolvidos sobre o processo de implementação para balanço e identificação de pontos fortes e constrangimentos</li> <li>- Elaborar plano de ação, se aplicável, e implementar medidas adequadas</li> <li>- Recolher e tratar dados, analisar tendências e produzir relatório anual</li> </ul>	Instrumento(s) de obtenção de <i>feedback</i> criado(s) e aplicado(s)	Reitoria Ponto de Contacto/Entidade Assédio Serviços de Apoio/Parceiros	Secundário
		Reuniões bianuais	Reitoria Ponto de Contacto/Entidade Assédio Serviços de Apoio todos os agentes internos	Secundário
		Plano de ação elaborado, quando aplicável, e medidas corretivas implementadas	Reitoria Ponto de Contacto/Entidade Assédio	Secundário
		Relatório Anual	Ponto de Contacto/Entidade Assédio Serviços de Apoio/Parceiros	Secundário



OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
<b>Apoiar as vítimas</b>	Disponibilizar um endereço eletrónico (crise-APsiUMinho@apsi.uminho.pt) consagrado à intervenção psicológica gratuita e especializada a pessoas que, na comunidade académica, sejam vítimas e/ou testemunhas de assédio	Relatório com descrição anonimizada de pedidos de apoio e das medidas de prevenção e resposta implementadas (ex. número de atendimentos a vítimas e a testemunhas)	Reitoria; Associação de Psicologia da Universidade do Minho (APsi - UMinho); P5; Ponto de Contacto/Entidade Assédio.	Terciário
	Recrutar e providenciar formação contínua à equipa de técnicos especializados na intervenção psicológica em situações de assédio	Equipa de técnicos especializados		Terciário
		Número de ações de formação		Terciário
	Definir o protocolo estruturado de avaliação e intervenção psicológica junto de vítimas e testemunhas, com base nas boas práticas internacionais	Protocolo de intervenção psicológica junto de vítimas e testemunhas de assédio		Terciário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	Estabelecer um fluxograma decisional para encaminhamentos a nível da intervenção (além da psicológica)	Fluxograma(s) do processo decisional		Terciário
	Prestar apoio jurídico preliminar	Números de pedidos de apoio jurídico solicitados/realizados		Terciário
<b>Apoiar os/as agressores/as</b>	Disponibilizar intervenção psicológica gratuita e especializada junto de agressores/as que procuram ajuda e/ou venham a ser identificados/as	Relatório com descrição anonimizada de pedidos de apoio e das medidas de prevenção e resposta implementadas (ex. número de atendimentos a agressores/as)		Terciário
	Recrutar e providenciar formação contínua à equipa de técnicos especializados em intervenção psicológica nas questões do assédio	Equipa de técnicos especializados		Terciário
		Número de ações de formação		Terciário
Definir o protocolo estruturado de avaliação e intervenção psicológica	Protocolo de intervenção psicológica junto de agressores/as com condutas de assédio	Terciário		

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
	junto de agressores/as, com base nas boas práticas internacionais			
	Estabelecer um fluxograma decisional para encaminhamentos a nível da intervenção (além da psicológica)	Fluxograma(s) do processo decisional		Terciário
	Prestar esclarecimentos jurídicos preliminares	Números de pedidos de apoio jurídico solicitados/realizados		Terciário
<b>Apoiar a comunidade académica</b>	Disseminar as respostas existentes no âmbito do assédio nos <i>Campi</i>	Número de ações de disseminação das respostas para a prevenção do assédio		Terciário

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	ENTIDADES ENVOLVIDAS	Níveis de Prevenção
		Sondagem na comunidade UMinho sobre conhecimentos acerca das respostas para a prevenção do assédio		Terciário
	Disseminar o "Estudo de caso da UMinho" como uma boa prática de prevenção do assédio em contexto universitário	Publicações, estudos, participação em conferências, <i>workshops</i> e outras iniciativas, a nível nacional e internacional		Terciário
	Avaliação contínua do impacto da Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho	Relatório anual da atividade desenvolvida (com infografia)		Terciário

## IV. Recursos

O grau de implementação e a eficácia da Estratégia de Prevenção do Assédio implica a disponibilização de recursos humanos, materiais, formativos e financeiros adequados:

1. Recursos humanos profissionais e especializados, especificamente afetos às áreas de intervenção da Estratégia (ex.: Psicologia, Direito, Comunicação, Informática, entre outros);
2. Espaço físico específico para o Ponto de Contacto/Entidade Assédio (que garantirá o acompanhamento/*coaching* processual) e espaços adequados para os serviços de apoio psicológico/clínico, legal, saúde mental e bem-estar, social e inclusão/necessidades especiais;
3. Mobiliário e equipamento informático (*hardware* e *software*) essencial para o desenvolvimento da atividade;
4. Formação técnica especializada para os profissionais associados ao Ponto de Contacto/Entidade Assédio e serviços de apoio;
5. Produção de suportes de comunicação;
6. Criação do (micro) site e formulário ou plataforma para o Mecanismo de Reporte e serviços de apoio técnico correspondentes;
7. Custos associados ao reforço da segurança física e digital;
8. Orçamento próprio para gastos correntes e atividades previstas no Plano de Ação aprovado anualmente.



Nível	#	Descrição	2022					2023												2024												2025								
			07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
		estruturada e atualizada (...). Integração App UMinho																																						
	D3.3.1	Versão beta/Versão completa																																						
	D3.3.2	Integração na App UMinho																																						
	3.4	Identificar formas criativas e inovadoras de apoiar a divulgação e crescente interiorização das políticas e procedimentos institucionais através da produção e utilização de vários suportes e registos comunicacionais (...)																																						
	D3.4	Produção dos materiais e das atividades interativas, com distintos suportes e registos comunicacionais																																						
		<b>4 Capacitar a comunidade académica da UMinho para reconhecer, prevenir e responder a qualquer situação de assédio</b>																																						
	4.1	Criar uma equipa multidisciplinar com vista a preparar o plano de formação e providenciar formação diversificada e especializada nas questões do assédio, em articulação com a iniciativa Aprendizagens, Comportamentos e Atitudes (ACA)																																						
	M4.1	Criação da equipa																																						
	D4.1	Plano formativo (presencial/online), revisto anualmente																																						
	M.4.2	Formação dos estudantes embaixadores do Acolhimento aos novos estudantes no que respeita ao assédio																																						
	4.2	Integrar a campanha de informação sobre assédio no Acolhimento aos novos estudantes																																						
	4.3	Abranger o assédio nas políticas de recrutamento, de seleção e de acolhimento institucional																																						







Nível	#	Descrição	2022				2023												2024												2025									
			07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
a	D6.4	Fluxograma(s) do processo decisional					D6.4																																	
	6.5	Estabelecer parcerias estratégicas, a nível interno e externo, que reforcem a capacidade de ação e mobilização (Serviços de Apoio internos e externos, PSP, Hospitais, entre outros)																																						
	6.6	Monitorizar, Analisar e Avaliar o Mecanismo de Reporte																																						
	6.6.1	Criar e aplicar um procedimento de obtenção de <i>feedback</i> integral (questionário e/ou entrevista) sobre a atuação da UMinho para prevenir e responder ao assédio																																						
	M6.6.1	Instrumento(s) de obtenção de <i>feedback</i> criado(s) e aplicado(s)																																						
	6.6.2	Promover reuniões periódicas de análise e reflexão com os agentes envolvidos																																						
	M6.6.2	Reuniões bianuais																																						
	6.6.3	Recolher e tratar dados, analisar tendências e produzir relatório anual																																						
	D6.6.3	Relatório Anual																																						
Prevenção Terciária	<b>7 Apoiar as vítimas</b>																																							
	7.1	Disponibilizar um endereço eletrónico consagrado à intervenção psicológica gratuita e especializada a pessoas que sejam vítimas e/ou testemunhas de assédio																																						
	7.2	Recrutar e providenciar formação contínua à equipa de técnicos especializados na intervenção psicológica em situações de assédio																																						
	M7.2	Equipa de técnicos especializados constituída																																						
	7.3	Definir o protocolo estruturado de avaliação e intervenção psicológica junto de vítimas e testemunhas,																																						



Nível	#	Descrição	2022						2023												2024												2025							
			07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08
	9.1	Disseminar as respostas existentes no âmbito do assédio nos <i>Campi</i>																																						
	9.2	Disseminar o "Estudo de caso da UMinho" como uma boa prática de prevenção do assédio em contexto universitário																																						
	M9.2	Publicações, estudos, participação em conferências, <i>workshops</i> e outras iniciativas, a nível nacional e internacional																																					M9.2	
	9.3	Avaliação contínua do impacto da Estratégia para a Prevenção do Assédio na UMinho																																						
	D9.3	Relatório anual da atividade desenvolvida (com infografia)														D9.3																					D9.3			