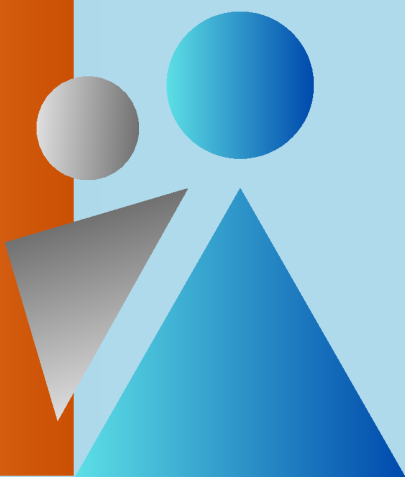
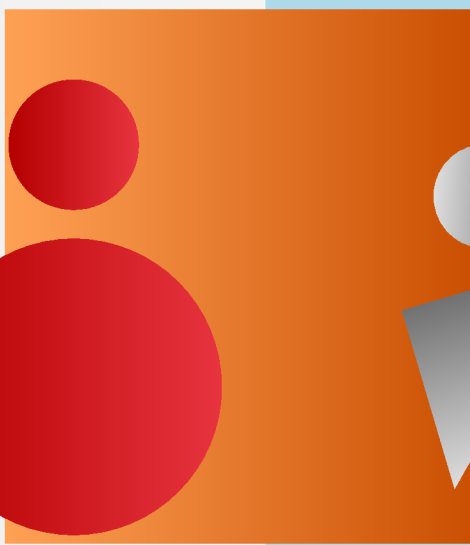
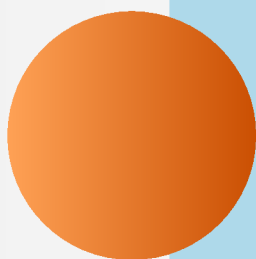




# PLANO DE AÇÃO 2026



*Diversidade  
Inclusão  
Pertença  
Equidade*



# PLANO DE AÇÃO 2026

O **Plano de Ação para 2026** da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) operacionaliza a Visão e os Objetivos Estratégicos definidos para o mandato de 2025–2027. Este plano traduz o Programa Eleitoral da Lista A num **conjunto estruturado de objetivos operacionais, ações concretas, indicadores de desempenho e responsabilidades**, garantindo coerência estratégica, capacidade de execução e monitorização de impacto.

O ano de 2026 assume-se como um ano de **consolidação e aprofundamento**, focado no reforço da sustentabilidade institucional da Associação, na qualificação da Carta Portuguesa para a Diversidade enquanto instrumento credível de mudança, no **fortalecimento do papel da APPDI enquanto referência nacional em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)** e na ampliação do seu impacto junto das organizações, da sociedade civil e de decisores públicos.





# ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

O Plano de Ação para 2026 da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) operacionaliza a Visão e os Objetivos Estratégicos definidos para o mandato 2025–2027, traduzindo o Programa Eleitoral da Lista A num conjunto estruturado de objetivos operacionais, ações, indicadores de desempenho e responsabilidades. Este enquadramento assegura **coerência estratégica, capacidade de execução** e uma **abordagem orientada para a monitorização de resultados e impacto**.

Em 2026, a **APPDI afirma-se como uma organização em fase de consolidação**, com crescimento sustentado da sua base associativa, **reconhecimento público** crescente e um **portefólio consistente de projetos, programas e iniciativas** na área da Diversidade, Equidade e Inclusão.

A atuação da Associação centra-se no **reforço da sustentabilidade institucional**, na qualificação da **Carta Portuguesa para a Diversidade** enquanto instrumento estruturante de mudança organizacional e no **fortalecimento do seu posicionamento enquanto referência nacional** em DEI, ampliando o **impacto junto das organizações**, da sociedade civil e dos decisores públicos.

Persistem, contudo, desafios estruturais, nomeadamente ao nível da sustentabilidade financeira, da estabilidade da equipa, da proteção da propriedade intelectual, do posicionamento estratégico e do reforço dos mecanismos de monitorização e avaliação de impacto, que exigem uma abordagem planeada e consistente ao longo do ano de 2026.

# B

## ALINHAMENTO COM VISÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

O Plano de Ação para 2026 da APPDI está alinhado com a Visão, Missão e Objetivos Estratégicos do mandato 2025–2027, assegurando uma **ligação clara entre as prioridades estratégicas da Associação e a sua concretização operacional**.

Este alinhamento traduz-se numa **abordagem integrada**, que articula a promoção da DEI com o reforço da sustentabilidade institucional, a capacitação das organizações, a produção e disseminação de conhecimento e a intervenção em políticas públicas. As ações previstas para 2026 respondem aos **principais desafios estratégicos identificados**, consolidando avanços alcançados e reforçando áreas críticas para o desenvolvimento da APPDI.

O Plano de Ação contribui para o **fortalecimento do posicionamento da APPDI enquanto referência nacional em DEI**, promovendo simultaneamente a qualificação da implementação da Carta Portuguesa para a Diversidade, através do acompanhamento das entidades signatárias e do reforço da credibilidade dos compromissos assumidos.

Assume-se igualmente como prioridade o **desenvolvimento de iniciativas de formação, literacia e capacitação em DEI às organizações**, bem como a continuidade da intervenção em políticas públicas e *advocacy*, através da participação em processos de consulta pública e da produção de contributos técnicos qualificados.

Em síntese, o Plano de Ação 2026 integra **medidas orientadas para a sustentabilidade institucional e para uma governação transparente, participativa e responsável**, criando condições para a continuidade e impacto da atuação da APPDI a médio e longo prazo.

# B

## ALINHAMENTO COM A VISÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

De recordar que a atuação da APPDI tem por base **seis eixos estratégicos**, definidos aquando da sua fundação e que têm alavancado o trabalho realizado desde então:

**Eixo I – Ser Referência em DEI em Portugal:** reforçar o posicionamento institucional da APPDI como entidade de referência técnica, científica e estratégica em DEI, consolidando a sua autoridade pública e credibilidade junto de organizações, decisores políticos e sociedade civil.

**Eixo II – Preparar o Futuro:** promover educação, prevenção da discriminação e literacia em DEI junto de públicos jovens e contextos educativos.

**Eixo III – Inclusão no Mercado de Trabalho:** apoiar organizações e pessoas na implementação de práticas inclusivas e no acesso ao emprego digno.

**Eixo IV – Legislação e Políticas Públicas:** reforçar o papel da APPDI como interlocutor qualificado em políticas públicas de DEI.

**Eixo V – DEI na Sociedade:** sensibilizar a sociedade, combater o discurso de ódio e promover uma cultura inclusiva.

**Eixo VI – Formação e Melhores Práticas:** consolidar a formação e os serviços como pilar estratégico, financeiro e de impacto da APPDI.



# PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A execução do Plano de Ação para 2026 da APPDI assenta num **conjunto de princípios orientadores** que estruturam a atuação da Associação, assegurando coerência entre os valores institucionais, as opções estratégicas e a prática operacional.

- **Inclusão:** entendida como um processo contínuo e transversal, incorporado em todas as áreas de intervenção da APPDI, desde a conceção das iniciativas até à sua implementação e avaliação, promovendo contextos organizacionais e sociais mais justos, acessíveis e representativos da diversidade existente.
- **Equidade:** orienta a resposta ativa às desigualdades sociais e estruturais, reconhecendo que a igualdade de tratamento nem sempre garante igualdade de oportunidades. Este princípio traduz-se na adoção de medidas diferenciadas e ajustadas às necessidades específicas de pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade ou sub-representação.
- **Interseccionalidade:** constitui a abordagem metodológica de referência da APPDI, permitindo compreender e intervir sobre a sobreposição de múltiplos fatores de discriminação e privilégio. Esta perspetiva orienta a análise, o desenho das ações e a avaliação de impacto, assegurando respostas mais eficazes e contextualizadas.

Diversidade  
Inclusão  
Pertença  
Equidade



# PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A atuação da APPDI rege-se ainda por princípios de **transparência, responsabilidade e ética na gestão**, garantindo uma utilização rigorosa dos recursos, a prestação de contas às entidades associadas e associados individuais, parceiros e financiadores, e o cumprimento das boas práticas de governação e integridade institucional.

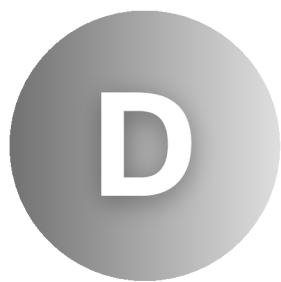
A **participação democrática e o envolvimento das entidades associadas** são promovidos como pilares da legitimidade e sustentabilidade da Associação, assegurando espaços de diálogo, contributo e corresponsabilização na definição de prioridades e no acompanhamento da atividade.

A **colaboração e o trabalho em rede** orientam a relação da APPDI com entidades públicas, privadas, académicas e da sociedade civil, reconhecendo que a promoção da diversidade e inclusão exige respostas articuladas, partilha de conhecimento e ação coletiva.

A **inovação social baseada em evidência** constitui um princípio estruturante da intervenção da APPDI, assegurando que as iniciativas desenvolvidas assentam em dados, investigação, avaliação contínua e aprendizagem organizacional.

Por último, a **promoção e defesa dos Direitos Humanos** constitui o enquadramento fundamental de toda a atuação da APPDI, orientando a sua intervenção para o respeito pela dignidade humana, a não discriminação e a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática.





# ÁREAS PRIORITÁRIAS PARA 2026

O diagnóstico realizado para o ano de 2026 evidencia um **conjunto de progressos significativos** alcançados pela APPDI ao longo dos últimos anos, a par de desafios estruturais e políticos que exigem uma intervenção estratégica e planeada. Este diagnóstico constitui a **base para a definição das áreas prioritárias** deste Plano de Ação, orientando a alocação de recursos e a definição de ações com maior potencial de impacto.

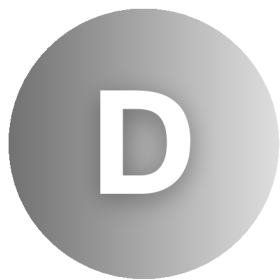
## a. Pontos fortes

A APPDI apresenta, desde 2018, um **crescimento sustentado da rede da Carta Portuguesa para a Diversidade**, refletindo o reconhecimento do seu valor enquanto instrumento estruturante de compromisso organizacional com a DEI. O aumento do número e diversidade de entidades signatárias reforça a **relevância da Carta no contexto nacional** e a **capacidade de mobilização** da Associação.

O **reconhecimento público e mediático** da APPDI tem vindo a consolidar-se, traduzindo-se numa presença crescente em meios de comunicação social, eventos públicos e espaços de debate estratégico, em particular desde que houve um **maior investimento na comunicação**, através da contratação de uma agência de comunicação e da delegação das funções de gestão de redes sociais. Este reconhecimento contribui para o **reforço da credibilidade institucional** e para a **ampliação do alcance das mensagens e iniciativas** da Associação.

A **experiência consolidada na implementação de projetos nacionais e europeus** constitui outro ponto forte relevante, permitindo à APPDI mobilizar financiamento diversificado, desenvolver metodologias inovadoras e integrar redes internacionais de conhecimento e cooperação.

A APPDI dispõe ainda de uma **oferta formativa robusta e consistentemente bem avaliada**, reconhecida pela sua **qualidade técnica, adequação às necessidades** das organizações e **abordagem prática e à medida**. Esta oferta constitui simultaneamente um instrumento de impacto social e uma fonte estratégica de sustentabilidade financeira.



# ÁREAS PRIORITÁRIAS PARA 2026

Por último, salienta-se a **rede diversificada de parcerias institucionais**, que integra entidades públicas, privadas, académicas e da sociedade civil, potenciando sinergias, partilha de conhecimento e implementação conjunta de iniciativas com **maior alcance e eficácia**.

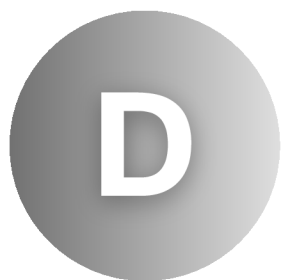
## b. Áreas de melhoria

Apesar dos progressos alcançados, o diagnóstico evidencia a necessidade de reforçar a **sustentabilidade institucional e financeira**, através da diversificação das fontes de financiamento, do reforço do planeamento financeiro e da consolidação de modelos que gerem receita compatíveis com a missão da APPDI. Esta tem sido uma prioridade desde a fundação da Associação, garantindo a continuidade dos trabalhos em curso e a estabilidade da equipa técnica.

Nesse âmbito, a **estabilidade e capacitação da equipa** constitui igualmente uma prioridade, reconhecendo-se a importância de condições de trabalho adequadas, continuidade das funções e investimento na formação contínua como fatores críticos para a qualidade e consistência da intervenção da Associação. **Em 2025, a equipa técnica foi certificada pelo AIHR para as temáticas da Diversidade, Equidade e Inclusão.**

A **proteção da propriedade intelectual** associada a metodologias, conteúdos formativos e instrumentos desenvolvidos pela APPDI surge como uma área a estruturar, de forma a salvaguardar o valor do conhecimento produzido e a sua utilização adequada por terceiros.

No domínio da intervenção externa, identifica-se a necessidade de **reforçar o advocacy e a participação em consultas de políticas públicas**, ampliando a participação em processos de decisão, a produção de contributos técnicos e o diálogo estruturado com decisores políticos. Este ponto torna-se ainda mais **relevante face ao contexto social e político dos últimos anos**.



# ÁREAS PRIORITÁRIAS PARA 2026

○ **envolvimento ativo de entidades associadas e associados a título individual** constitui outra área prioritária, exigindo o reforço de mecanismos de participação, comunicação interna e valorização do contributo destes na definição e implementação das atividades da APPDI.

Destaca-se ainda a importância de fortalecer os **sistemas de monitorização, avaliação e reporte de impacto**, assegurando uma gestão orientada por resultados, aprendizagem organizacional contínua e maior transparência junto de associados, parceiros e financiadores.



# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

Os objetivos operacionais definidos para 2026 visam traduzir as prioridades do mandato 2025–2027 em metas claras e orientadas para resultados. Estes objetivos refletem a **necessidade de consolidar a estrutura institucional da Associação, reforçar o impacto das suas iniciativas e ampliar a sua influência** junto de organizações, decisores públicos e sociedade civil.

Para facilitar a implementação e acompanhamento das atividades, a atuação para 2026 organiza-se em **cinco áreas principais de intervenção**: Carta Portuguesa para a Diversidade, Formação e Capacitação, Projetos, Comunidade e Participação, e Advocacy e Parcerias.

## a. Carta Portuguesa para a Diversidade

A Carta Portuguesa para a Diversidade, lançada em 2016, continuará a assumir um papel central na atuação da APPDI, enquanto **instrumento gratuito e estruturante do compromisso organizacional** com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). Em 2026, a Associação procurará **reforçar o impacto deste instrumento** através do acompanhamento das entidades signatárias, da promoção e disseminação de boas práticas e do alargamento da rede de organizações comprometidas com estes princípios.

**O ano de 2026 assume particular relevância neste domínio, uma vez que será assinalado, a 31 de março, o seu 10º aniversário**, momento que será aproveitado para promover iniciativas de reflexão, comunicação e mobilização das entidades signatárias, reforçando o posicionamento da Carta como referência nacional nesta área. A APPDI continuará também a participar ativamente na **Plataforma Europeia de Cartas da Diversidade**, contribuindo para a partilha de conhecimento e alinhamento com as políticas europeias de promoção da diversidade e inclusão.

# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

Adicionalmente, terá início a preparação da **6ª edição do Selo da Diversidade**, iniciativa conjunta com a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, I.P.), que reconhece, desde 2017, organizações com práticas exemplares de promoção da diversidade e inclusão no contexto laboral.

## b. Formação e Capacitação

A **ampliação da oferta formativa e de serviços especializados** em DEI constitui um dos objetivos operacionais prioritários para 2026. Neste âmbito, a APPDI lançará **novas modalidades de formação abertas a qualquer pessoa interessada em aprofundar conhecimentos na área da diversidade, equidade e inclusão**, ampliando o acesso a conteúdos formativos anteriormente direcionados sobretudo a organizações mediante pedido. Os primeiros temas já lançados incluem **Recrutamento Inclusivo** (duas edições) e **Liderança Inclusiva**, estando prevista a expansão progressiva da oferta ao longo do ano, de forma a responder às necessidades emergentes de profissionais e organizações que pretendem aprofundar competências nesta área.

A Associação continuará igualmente a desenvolver **ações de sensibilização, formação e apoio técnico altamente especializado a organizações**, apoiando-as na implementação de políticas e práticas mais inclusivas e contribuindo para o desenvolvimento de culturas organizacionais mais equitativas. De recordar que existem vários serviços disponíveis mediante consulta, incluindo **diagnósticos quantitativos e qualitativos da diversidade organizacional**, como a realização de **census organizacionais e focus groups**, que permitem recolher dados e perceções internas sobre DEI, apoiando as organizações na identificação de desafios e oportunidades de melhoria.

# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

Estes serviços incluem ainda o **desenvolvimento e acompanhamento de planos de diversidade e igualdade**, bem como apoio na conceção e implementação de projetos de diversidade e inclusão adaptados à realidade de cada organização.

Para além disso, a APPDI disponibiliza **sessões de sensibilização, workshops e formações temáticas**, dirigidas a diferentes níveis das organizações, bem como **serviços de consultoria, acompanhamento estratégico e produção de conteúdos** (*toolkits*, manuais, guias e outras ferramentas), que permitem apoiar as entidades na definição, implementação e avaliação de políticas e práticas de DEI de forma estruturada e sustentada.

A APPDI manterá também a sua **colaboração com o ensino superior**, através da participação em atividades académicas, nomeadamente a **recepção via Iscte de estágios curriculares** e a **lecionação de aulas na Pós-Graduação em Diversidade, Equidade e Inclusão do ISCAP**, contribuindo para a capacitação de profissionais e futuros especialistas nesta área e para o reforço da ligação entre a prática organizacional e a produção de conhecimento académico.

## c. Projetos

O ano de 2026 corresponderá à **fase final de implementação** de dois projetos relevantes em curso, financiados pelo Programa Citizens, Equality, Rights and Values da Comissão Europeia: **Cuidadores Por Um Dia e Open Care**.

# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

No âmbito do projeto **Cuidadores Por Um Dia**, encontram-se ainda previstas as seguintes atividades:

1. Ações de sensibilização "Promover Percursos Profissionais Sem Estereótipos", em formato *online*, com duração de 2h, dirigidas a agentes educativos;
2. Sessões de *role model/job shadowing*, em formato presencial ou *online*, dirigidas a estudantes dos ensinos básico e secundário;
3. Visitas de estudo, em formato presencial, dirigidas a estudantes dos ensinos básico e secundário;
4. *Workshops* "Escolhe a Tua Profissão", em formato presencial ou *online*, dirigidas a estudantes dos ensinos básico e secundário;
5. Construção de Caderno de Boas Práticas: Promoção da Participação Masculina no Setor dos Cuidados;
6. Construção do Curso Interativo de *E-learning* 'As Profissões Não Têm Género';
7. Guia Metodológico para a Implementação do Projeto-Piloto Cuidadores Por Um Dia nas Escolas.

Relativamente ao projeto **Open Care**, estão previstas as seguintes ações de conclusão:

1. Desenvolvimento de materiais de implementação e facilitação para *workshops* destinados a combater o estigma, os estereótipos e a discriminação com base no género;
2. Compilação de relatório de *workshops* com base na análise dos resultados obtidos nos cinco países-piloto e definição de melhorias e recomendações;
3. Construção de Guia de Sensibilização para a desconstrução de estereótipos sobre profissionais do sexo masculino cuidadores nos Cuidados de Longa Duração.

# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

Paralelamente, a **APPDI continuará a apostar na captação de novos projetos e financiamento externo**, através da submissão de candidaturas a programas e entidades financiadoras, nomeadamente CERV, Pessoas 2030, Fundação “la Caixa”, Fundação Calouste Gulbenkian, entre outras oportunidades que venham a surgir ao longo do ano.

## d. Continuidade e Participação

O **reforço da comunidade APPDI e do envolvimento das entidades sigantárias e associadas** constitui, também, uma prioridade estratégica para 2026. Neste contexto, será lançada uma nova rúbrica para entidades associadas e associados individuais, as **Monthly Lessons**, criando **sessões mensais de partilha e reflexão**, dinamizadas pela APPDI e com a participação ativa de entidades associadas, **centradas em temáticas-chave no domínio da DEI**.

Em paralelo, será promovido o **relançamento dos grupos de trabalho** da Associação, através de duas novas iniciativas: **DEI Lab** e **Comunidades**. Estes espaços pretendem **estimular a colaboração entre organizações, promover a troca de experiências e apoiar o desenvolvimento de soluções inovadoras** na área da diversidade e inclusão.

A vida associativa continuará também a ser dinamizada através da realização de **duas Assembleias Gerais**, previstas para março e novembro, bem como através do **evento anual dirigido às entidades associadas**, que constitui um momento privilegiado de encontro, reflexão e partilha de boas práticas.

# E

# OBJETIVOS OPERACIONAIS PARA 2026

## e. Advocacy e Parcerias

A APPDI continuará a **reforçar a sua intervenção no espaço público**, promovendo iniciativas de sensibilização e *advocacy* em torno da DEI. Entre as ações previstas para 2026 destacam-se as iniciativas associadas o **Mês da Diversidade**, que visa mobilizar organizações e sociedade civil para a promoção de ambientes mais inclusivos.

A Associação continuará também a desenvolver **parcerias estratégicas com organizações comprometidas com a promoção da diversidade**.

Adicionalmente, a APPDI participará como membro do júri da **2ª edição do Concurso de Contos Auchan**, iniciativa que promove a reflexão sobre diversidade e inclusão através da expressão literária. Será também mantido o **investimento na comunicação institucional e na presença digital da APPDI**, reforçando a produção de conteúdos, a dinamização das redes sociais e a visibilidade pública das iniciativas da Associação.



# RECURSOS E SUSTENTABILIDADE

A execução deste Plano de Ação baseia-se numa **gestão integrada dos recursos humanos, financeiros e institucionais**, assegurando as condições necessárias à concretização dos objetivos definidos e à continuidade da atividade da APPDI.

A **estrutura de recursos humanos** assenta na articulação entre a **Direção**, responsável pela coordenação estratégica e representação institucional, e a **equipa técnica** permanente, que assegura a implementação das atividades, dos projetos e a gestão corrente e diária da Associação.

A **sustentabilidade financeira**, liderada pelo **Conselho Fiscal**, é assegurada através da diversificação das fontes de financiamento, incluindo quotas associativas, receitas provenientes de formação e serviços especializados, financiamento nacional e europeu, bem como donativos e parcerias, reduzindo a dependência de fontes únicas e reforçando a estabilidade da Associação.

A **sustentabilidade institucional**, sob responsabilidade da **Assembleia Geral**, é promovida pela consolidação de processos estruturantes, com destaque para o objetivo de conclusão do **Estatuto de Utilidade Pública**, a implementação de um plano de gestão de recursos humanos e a diversificação contínua das fontes de financiamento, criando condições para uma atuação consistente, credível e sustentável a médio e longo prazo.



# RISCOS E MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

A execução do Plano de Ação para 2026 implica a **identificação e gestão preventiva de riscos** que possam comprometer a concretização dos objetivos definidos, adotando-se uma abordagem orientada para a antecipação e mitigação de impactos.

As **limitações financeiras** constituem um risco relevante, mitigado através da diversificação das fontes de receita, do reforço das receitas próprias e de um planeamento financeiro prudente, orientado para a sustentabilidade.

A **capacidade operacional** pode representar um constrangimento em períodos de maior intensidade de atividade, sendo mitigada pela definição de prioridades, pelo faseamento das ações e iniciativas ao longo do ano e pela adequada afetação de recursos. Existe um controlo muito apertado e organizado da agenda da Associação de forma a garantir que não são aceites projetos e iniciativas que não possam ser executados no tempo previsto.

Os **riscos reputacionais**, associados à visibilidade pública da APPDI, são mitigados através de uma comunicação estratégica coerente (com o apoio da **JLM&A**), do controlo de qualidade das iniciativas e da monitorização contínua da imagem institucional.

# H

# GOVERNANÇA E RESPONSABILIDADES

A **Direção** é responsável pela execução global do plano, com o envolvimento da **Assembleia Geral** e do **Conselho Fiscal** na monitorização e acompanhamento estratégico.

Acresce ainda a **equipa técnica** responsável pela operacionalização direta de todo o Plano de Ação. Para 2026, a APPDI contará com as seguintes pessoas na sua equipa técnica:

- **Mónica Canário**, coordenadora de projetos;
- **Carolina Monteiro**, gestora de projetos;
- **Rita Bento**, gestora de projetos.

A previsão dos **ritmos de gestão** para 2026 é a seguinte:

- Reuniões semanais com a Presidência da Direção;
- Reuniões mensais com a Direção;
- Reuniões trimestrais com a coordenação dos GTs;
- Reuniões semestrais com o Conselho Consultivo;
- 2 Assembleias Gerais (março e novembro).



# ORÇAMENTO 2026

Propõe-se o seguinte orçamento para a execução das atividades em 2026:

## GASTOS 2026

<i>Recursos Humanos (inclui SAT, Seg. Saúde e Medicina no Trabalho)</i>	106 941,17€
<i>Contabilidade</i>	2 952,00€
<i>Comunicações</i>	708,00€
<i>Domicílio fiscal</i>	420,00€
<i>Programas e Sistemas</i>	295,20€
<i>Comunicação (institucional e redes sociais)</i>	24 000,00€
<i>Execução de atividades</i>	2 500,00€
<i>Eventos</i>	2 500,00€
<i>Fotografia e vídeo</i>	8 000,00€
<i>Outras despesas</i>	5 000,00€
<i>Formação equipa técnica</i>	500,00€
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>153 816,37€</b>

## GANHOS 2026

<i>Quotas</i>	76 000,00€
<i>Formação</i>	25 000,00€
<i>Serviços de apoio e consultoria</i>	11 000,00€
<i>Donativos</i>	5 600,00€
<i>Subsídios à exploração / Projetos</i>	44 428,52€
<i>Lecionação de aulas</i>	567,00€
<b>SUB-TOTAL</b>	<b>162 595,52</b>

## RESULTADO

**8 779,15€**

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Ação para 2026 constitui um **instrumento central de planeamento, gestão e orientação estratégica** da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), traduzindo de forma estruturada a Visão e os Objetivos Estratégicos definidos para o mandato 2025–2027 em **ações concretas, mensuráveis e orientadas para resultados**.

Num contexto social, político e institucional marcado por desafios complexos e exigentes, o ano de **2026 assume-se como um período de consolidação e aprofundamento da atuação da APPDI**, com particular enfoque no reforço da sustentabilidade institucional, na qualificação da Carta Portuguesa para a Diversidade enquanto instrumento credível de mudança organizacional, **no fortalecimento do posicionamento da Associação enquanto referência nacional** em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e na **ampliação do seu impacto** junto das organizações, da sociedade civil e dos decisores públicos.

Este Plano de Ação resulta de um **processo participado e colaborativo**, assente na auscultação dos órgãos sociais, dos Grupos de Trabalho, do Conselho Consultivo, das entidades associadas e das organizações signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade, refletindo uma **visão partilhada sobre as prioridades e os desafios** da APPDI. Esta abordagem participativa reforça a legitimidade do Plano e o compromisso coletivo com a sua execução.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

A concretização das ações previstas será assegurada através da atuação articulada da Direção e da equipa técnica, com mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação orientados para a aprendizagem organizacional, a transparência e a prestação de contas. A gestão prudente dos recursos, a identificação e mitigação de riscos e o reforço das práticas de boa governação constituem pilares essenciais para garantir a eficácia e a sustentabilidade da intervenção da Associação.

O Plano de Ação 2026 reafirma, assim, o **compromisso da APPDI com a promoção dos Direitos Humanos, da justiça social e da construção de uma sociedade mais diversa, equitativa e inclusiva**, assumindo que a mudança estrutural exige continuidade, cooperação, rigor técnico e responsabilidade coletiva.