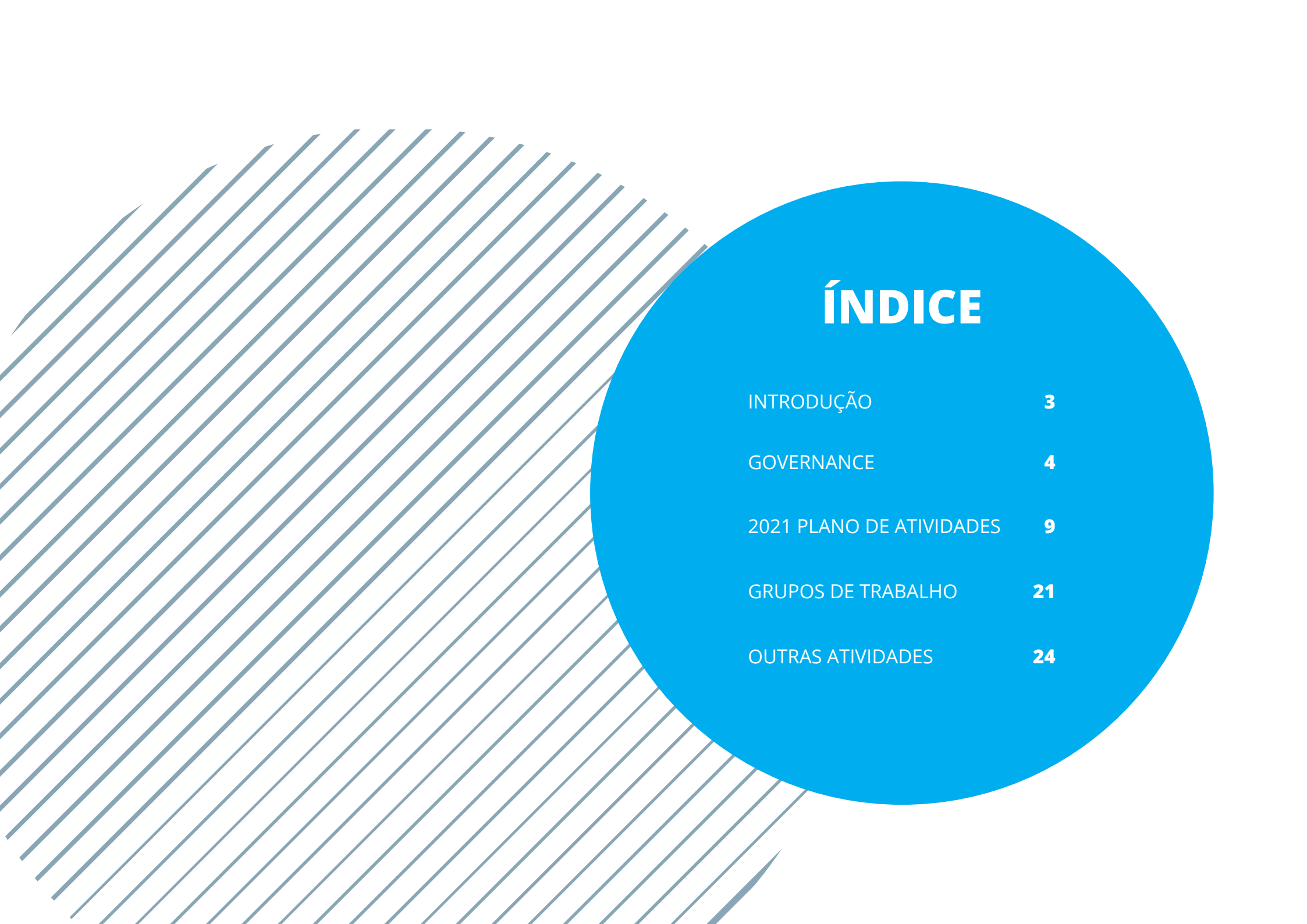


RELATÓRIO DE GESTÃO 2021





ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
GOVERNANCE	4
2021 PLANO DE ATIVIDADES	9
GRUPOS DE TRABALHO	21
OUTRAS ATIVIDADES	24



INTRODUÇÃO

A Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) foi constituída em novembro de 2018, com a missão de promover a diversidade e a inclusão nas diversas organizações e na sociedade portuguesa em geral, cooperando com as instituições nacionais e europeias relevantes para a prossecução das suas atividades.

A APPDI promove iniciativas como a **Carta Portuguesa para a Diversidade** (que gere e coordena), o Programa **Engenheiras Por Um Dia** (iniciativa do Governo que pretende sensibilizar para as opções de carreira STEM para estudantes do sexo feminino até aos 18 anos) e o Projeto **Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional** (que promove a diversidade e a tolerância e combate a discriminação no local de trabalho).

Desde o seu lançamento, em **março de 2016**, a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, tem como objetivo colocar em prática a estratégia da União Europeia, ajudando na implementação e desenvolvimento de políticas e práticas internas para a promoção da Diversidade no local de trabalho. Em Portugal, a Carta é composta, atualmente, por uma rede de **386 entidades signatárias** de vários setores de atividade.

A APPDI tem vindo a desenvolver um **conjunto de iniciativas**, como grupos de trabalho temáticos (por exemplo, desenvolvimento organizacional, comunicação, responsabilidade social, entre outros) e ações e ferramentas de formação (por exemplo, Selo da Diversidade, Caixa de Ferramentas, formação sobre enviesamentos inconscientes, recrutamento inclusivo e D&I, entre outros).

The image features a large blue circle on the left containing the text '1 GOVERNANCE'. To its right is a large area filled with diagonal hatching. At the bottom center, there is a smaller dark blue circle.

1 GOVERNANCE

GOVERNANCE

De acordo com os Estatutos da APPDI, foram realizadas duas **Assembleias Gerais** em 2021. A primeira decorreu no dia **25 de janeiro** e a segunda no dia **21 de setembro**, ambas através de videoconferência devido às restrições decorrentes da situação pandémica por covid-19. Adicionalmente, foi realizada uma terceira assembleia geral, que decorreu no dia **13 de dezembro**, presencialmente na sede da EDP, entidade que preside à Direção da APPDI, a fim de se proceder às eleições para os órgãos sociais para o mandato 2021/2023, de acordo com o regulamento eleitoral. Venceu por unanimidade a lista A (composição indicada ao lado), que tomou posse no próprio dia.

QUEM SOMOS ÓRGÃOS SOCIAIS

ASSEMBLEIA-GERAL



Presidente



Secretário



Secretário

DIREÇÃO



Presidente



Tesoureiro



Secretário



Vogal



Vogal

CONSELHO FISCAL



Presidente



Secretário



Secretário



Foi realizada ainda a reunião plenária, dirigida a todas as entidades signatárias, a 25 de fevereiro, na qual foi apresentado o **Plano Estratégico para 2021** e o respetivo **Plano de Ação** para o corrente ano, bem como o relatório de atividades de 2020, tendo-se dado continuidade aos grupos de trabalho (GTs) previamente constituídos. Durante o ano de 2021, a APPDI teve a decorrer os seguintes **grupos de trabalho**:

- Conhecimento Científico;
- Educação;
- Empregabilidade;
- Observatório Jurídico;
- Responsabilidade Social;
- Desenvolvimento Organizacional;
- Comunicação;
- Eventos.

Ainda durante 2021, houve lugar à realização de uma reunião com o **Conselho Consultivo e coordenação dos grupos de trabalho**, que teve por objetivo a apresentação do trabalho desenvolvido pelos GTs e apresentação de propostas de ação, bem como a recolha de sugestões de atividades a desenvolver ao longo do ano.

No âmbito da representação da Carta Portuguesa para a Diversidade, a APPDI deu continuidade à sua representação na **Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade**, tendo reunido 8 vezes, contribuindo com a partilha de experiências de gestão da rede, práticas das organizações signatárias e participou nas atividades organizadas pela plataforma.

Ainda no plano internacional, a APPDI deu continuidade ao **protocolo de colaboração com a Fundación Cepaim**, com vista ao desenvolvimento conjunto de projetos e partilha de boas práticas de gestão da diversidade nos ambientes profissionais entre Espanha e Portugal; políticas de igualdade entre homens e mulheres, gestão da diversidade e não discriminação em ambos os países; estratégias de sensibilização, formação e

assessoria a organizações em matéria de igualdade, gestão da diversidade e não discriminação e investigação no âmbito das mencionadas áreas de intervenção. Desta parceria, resultou a contratação de Ana Fernández-Salguero Mejías, a 10 de maio, até então voluntária em representação da Fundación Cepaim.

Foi celebrado um protocolo para o desenvolvimento e coordenação da 4ª Edição do Programa Engenheiras Por Um Dia e execução da 5ª Edição com a **Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**, Rosa Monteiro. A 5ª edição, lançada em outubro, está integrada na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal Mais Igual e no Plano de Ação para a Transição Digital, em articulação com o Programa INCoDe.2030, contando com atividades em formato digital e uma componente de experimentação, atividades práticas e mentoria.

A nível nacional, foi dada continuidade ao **protocolo de colaboração** entre a APPDI e o **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa**, tendo sido recebidos dois estudantes de mestrado: Caio Moretto e Laís Regis, bem como três dissertações de mestrado, nomeadamente de Caio Moretto, Rebeca Chaby e Ana Rita Peres.

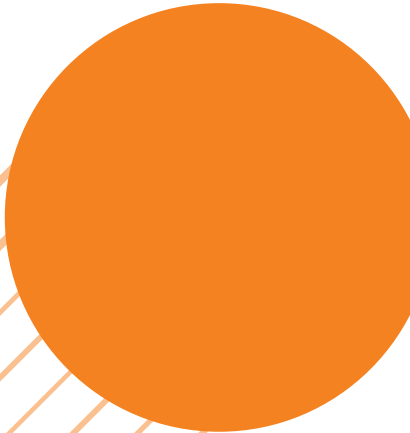
A APPDI integrou o Júri da 11ª Edição do Prémio Voluntariado Jovem Montepio instituído pela **Fundação Montepio** e pelo Gabinete de Responsabilidade Social da **Associação Mutualista Montepio**, pelo segundo ano consecutivo.

Ainda ao nível das parcerias, realizou-se com o **Alto Comissariado para as Migrações, I.P.**, a **3ª Edição do Selo da Diversidade**, distinção de prestígio enquadrada na Carta Portuguesa para a Diversidade que pretende reconhecer as organizações que realizem ou fomentem práticas enquadradas em políticas e estratégias de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho, independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, estilo pessoal, religião, características físicas ou outras, tal como descrito na Carta Portuguesa para a Diversidade.

Contou com uma comissão de avaliação constituída por 5 membros: Cláudia Pedra, Fausto Amaro, Julieta Sanches, Maria Castro de Almeida e Pedro Neves. Esta edição contou com **34 candidaturas de 24 organizações signatárias**, tendo sido atribuídos **17 Selos da Diversidade e 4 Menções Honrosas**, numa cerimónia realizada a 16 de dezembro, que contou com o apoio do Hotel Intercontinental Lisboa.

CATEGORIA	SELO DE DIVERSIDADE	MENÇÃO HONROSA
1. COMPROMISSO DE GESTÃO DE TOPO E DOS OUTROS NÍVEIS HIERÁRQUICOS	EL CORTE INGLÉS FUNDAÇÃO AFID DIFERENÇA GEBALIS	
2. CULTURA ORGANIZACIONAL	AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE MEM MARTINS NESTLÉ TELEPERFORMANCE PORTUGAL	SONAE MC STRAVILLIA
3. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS	CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA EL CORTE INGLÉS GRUPO PORTUGÁLIA RESTAURAÇÃO	MC DONALD'S PORTUGAL
4. DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PROGRESSÃO NA CARREIRA	EL CORTE INGLÉS NESTLÉ RENAULT CACIA	NATIXIS IN PORTUGAL
5. COMUNICAÇÃO DA CARTA E DOS SEUS PRINCÍPIOS	EL CORTE INGLÉS SHARE YOUR WORLD	
6. CONDIÇÕES DE TRABALHO E ACESSIBILIDADES	EL CORTE INGLÉS FUNDAÇÃO AFID DIFERENÇA NESTLÉ	

E.g. "Atribuição do selo de diversidade e menção honrosa, por categoria"



2 PLANO DE ATIVIDADES **2021**

PLANO DE ATIVIDADES 2021

O Plano de Ação para 2021 deu **continuidade ao trabalho** desenvolvido ao longo dos últimos anos e, tal como tem vindo a ser característico, resulta da auscultação dos órgãos sociais da APPDI, dos seus grupos de trabalho, do conselho consultivo e das organizações associadas e signatárias. Assim, foi dada continuidade à estratégia de ação, constituída por seis eixos estratégicos, três dirigidos à comunidade e três dirigidos às organizações, mantendo a sua operacionalização através de seis grupos de trabalho temáticos e dois transversais.

Outro objetivo de ação continuou a ser a **promoção da APPDI** enquanto estratégia de angariação de novas entidades associadas, mantendo-se um pacote de benefícios dirigido às organizações associadas, tendo-se registado um **aumento significativo da massa associativa**.

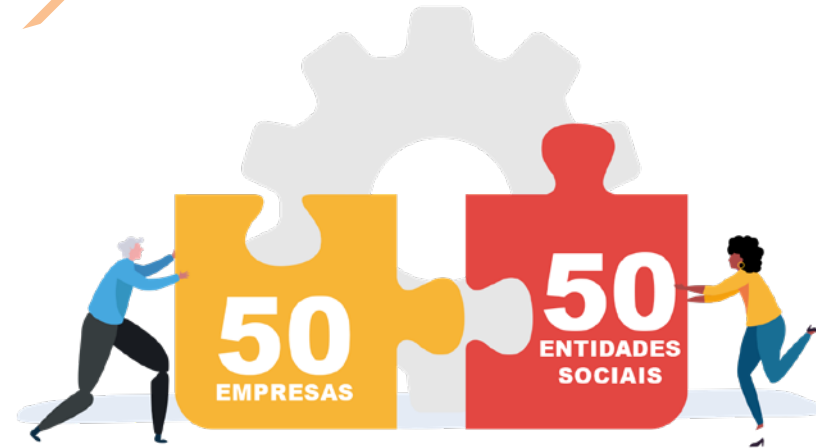
TRABALHO DESENVOLVIDO 2018/2021



PROJETO “DIVERS@S E ATIV@S: PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO PROFISSIONAL”

Manteve-se o investimento na procura de outras fontes de financiamento, além das quotas das entidades associadas, resultantes de parcerias e sinergias construídas para candidaturas a fundos europeus e nacionais, tendo sido aprovada uma das candidaturas efetuadas pela APPDI: o projecto “Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional” surge no âmbito do Programa Cidadãos Ativ@s do consórcio formado entre a Fundação Calouste Gulbenkian e a Fundação Bissaya Barreto, no quadro do Active Citizens Fund, cujos principais objetivos são fortalecer a sociedade civil portuguesa e a cidadania ativa e empoderar os grupos vulneráveis.





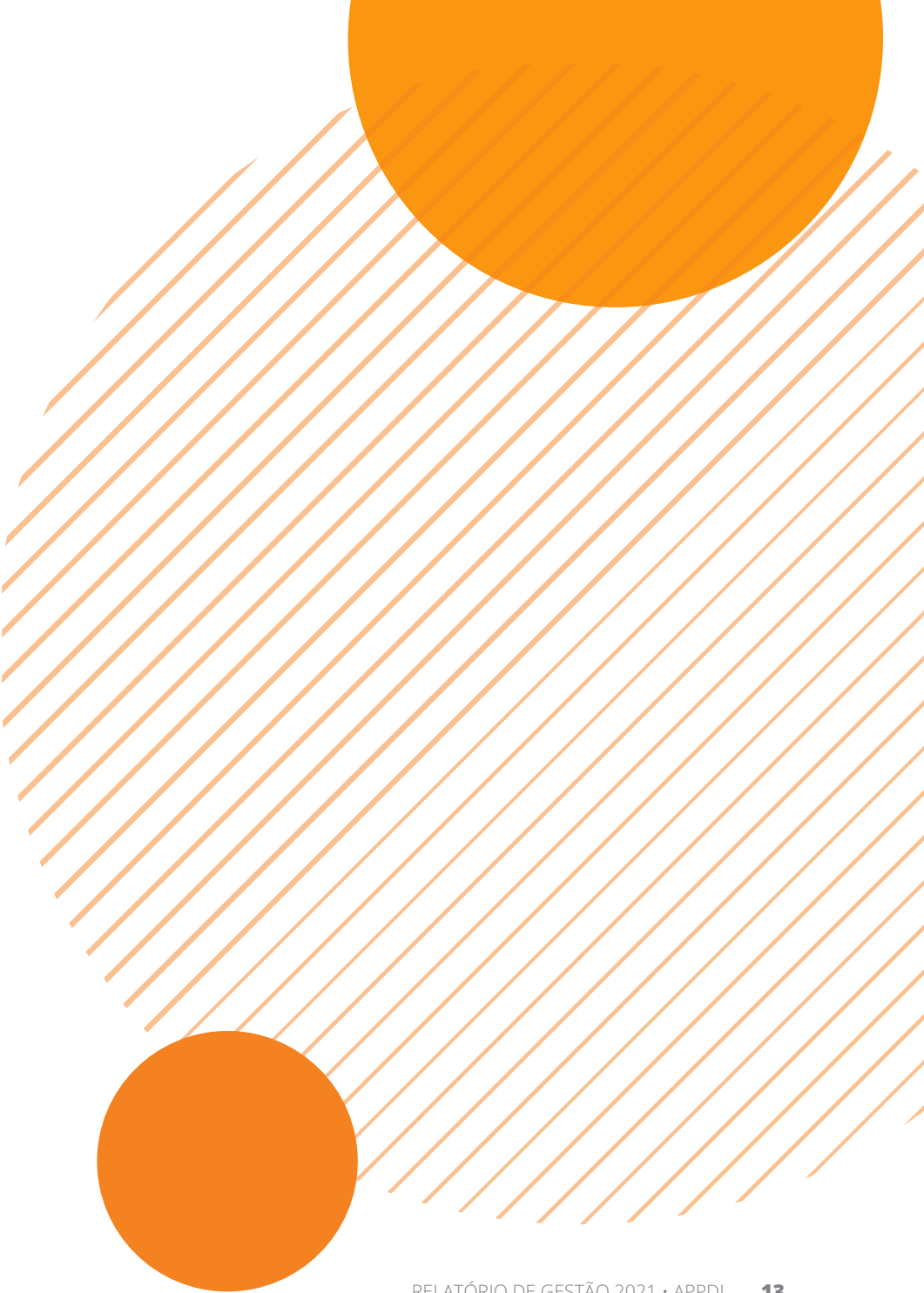
Este projeto, iniciado em junho e com uma duração de 24 meses, tem como parceiros a Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN), o Clube Intercultural Europeu e a Ligestillingssenteret KUN e visa desenvolver um conjunto de ferramentas transformadoras e instrumentos para a promoção da diversidade, a tolerância e o combate à discriminação no âmbito das relações de trabalho.

Estão planeadas medidas tais como a elaboração de guias de formação, ações de consultoria, formação e campanhas de sensibilização, envolvendo profissionais de recursos humanos das empresas participantes e ONGs especializadas e experientes na promoção e defesa dos direitos humanos.

Ao todo, o projeto prevê envolver 100 entidades e 180 profissionais de vários setores de atividade e de diversas regiões de Portugal.

Desde o seu lançamento, foram promovidas diversas iniciativas, entre as quais:

- Sessões de boas-vindas às 17 entidades da economia social e 14 empresas que participaram na 1ª fase do projeto (entre 12 e 26 de agosto);
- Seminário Inicial do projeto, com a participação da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, e a partilha de boas práticas por parte de entidades convidadas (28 de setembro);
- Realização de um levantamento sobre a perceção da discriminação, estereótipos e preconceitos mais comuns em ambiente de trabalho, bem como sobre o posicionamento face à gestão da D&I das organizações através de questionários e focus groups (entre 4 e 14 de outubro);

- 
- Análise e elaboração do primeiro relatório com os principais dados resultantes dos inquéritos iniciais e dos 9 focus groups;
 - Encontros para construção e teste dos 2 guias de formação para profissionais de recursos humanos e de entidades da economia social (entre 9 e 18 de fevereiro);
 - Redação dos 2 guias de formação para profissionais de recursos humanos e de entidades da economia social.

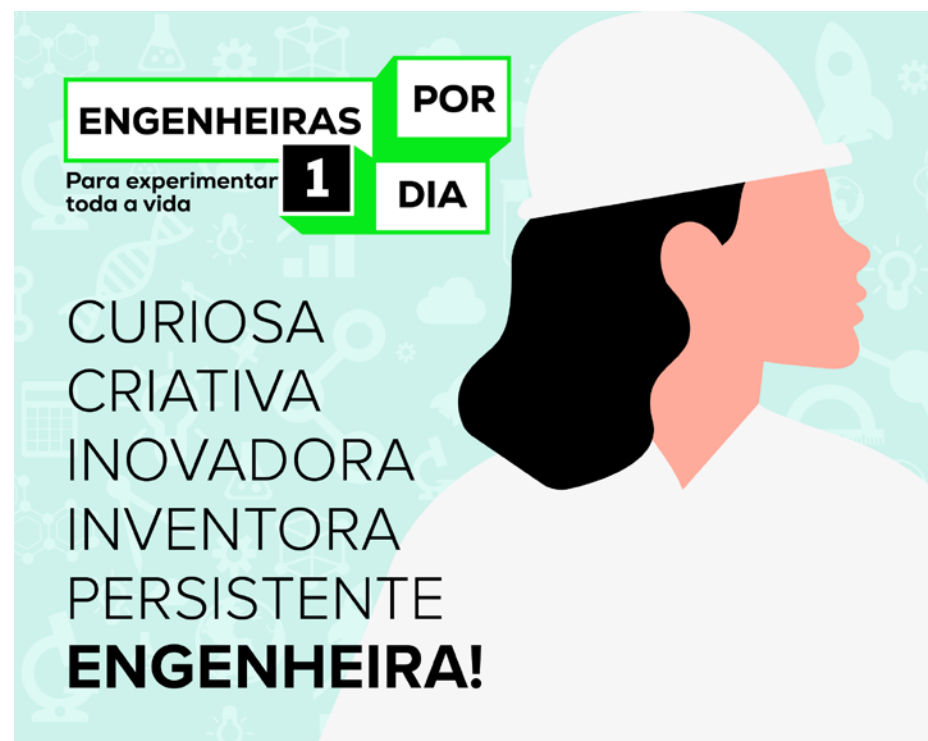
PRÓXIMOS PASSOS:

- Validação e disseminação do Guia de Formação de Pessoas Formadoras;
- Realização de encontros colaborativos para o desenvolvimento de uma campanha de sensibilização.

PROGRAMA ENGENHEIRAS POR UM DIA

Coube também à equipa técnica a coordenação do Programa Engenheiras Por Um Dia, tendo sido responsável pelo alargamento da rede de entidades parceiras, bem como pela concretização das atividades com as escolas que integram o projeto, e pela pesquisa de outras fontes de rendimento para a associação.

A 4ª edição, que terminou em junho, contou com a participação de 28 escolas e agrupamentos escolares, 62 entidades parceiras (8 das quais municípios) e 13 instituições de ensino superior em atividades diversas e multidisciplinares, tais como desafios de engenharia, visitas de estudo, ações de mentoria e *role model*, *workshops*, laboratórios de engenharia e tecnologia e campanhas locais. Mais de 2400 estudantes foram envolvidos e envolvidas em 45 atividades.





Atualmente, e dada as alterações na composição do Governo decorrente das eleições legislativas de janeiro de 2022, o Engenheiras Por Um Dia tem uma bi-coordenação (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e INCoDe.2030), em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

A **5ª edição** conta com **84 entidades parceiras** (11 das quais municípios), **50 escolas** básicas e secundárias e **19 instituições de ensino superior**. Face à situação pandémica, as atividades presenciais em escolas têm decorrido de forma mais lenta. No entanto, já foram realizadas 38 sessões de Desafios da Engenharia que contaram com a participação de 975 estudantes, 470 do sexo feminino.

De forma a robustecer o Programa e a sua rede de parceiras, foi criada, dezembro de 2021, a **Aliança para a Igualdade nas TIC**, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

Relativamente aos **ritmos de gestão** definidos para 2020, foram concretizadas mensalmente reuniões de direção, no entanto, as reuniões trimestrais com as entidades coordenadoras dos grupos de trabalho e as semestrais com o conselho consultivo apenas decorreram em março, tendo ficado por cumprir as restantes reuniões. As assembleias gerais também decorreram de acordo com o previsto nos estatutos, e foi realizado o plenário anual, integrado no Fórum Anual.

IV FÓRUM ANUAL PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O IV Fórum Anual para a Diversidade e Inclusão, que tinha sido adiado para 2021 devido às restrições decorrentes da situação pandémica por covid-19, realizou-se nos dias 23, 24 e 25 de fevereiro, em formato digital. Com quase 800 inscrições e uma média de 134 pessoas presentes por sessão, o Fórum organizado pelo grupo de trabalho de Eventos, contou também com o envolvimento dos outros grupos de



trabalho. Teve a participação de mais de 55 pessoas oradoras em 15 painéis, além da presença de cinco grupos de trabalho em stands com 32 sessões de esclarecimento.

A **equipa técnica da APPDI**, entre outras funções, ficou responsável pela gestão administrativa e financeira, articulação entre grupos de trabalho, promoção de novas adesões à Carta Portuguesa para a Diversidade e novas entidades associadas, representação da APPDI e da Carta Portuguesa para a Diversidade junto de parcerias internacionais e nacionais.

No âmbito do protocolo com o ISCTE, foram orientados dois estágios curriculares. Foram também realizadas ações de sensibilização e formação a entidades signatárias e não signatárias, pedidos que têm sido cada vez mais frequentes.

GRUPOS DE TRABALHO

Os grupos de trabalho, de participação exclusiva para as organizações signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade, contribuem para cada um dos seis eixos estratégicos: três eixos dirigidos à comunidade e três eixos dirigidos às organizações.

Em 2021, a APPDI deu continuidade aos **seis grupos de trabalho** temáticos, nomeadamente Conhecimento Científico, Educação, Empregabilidade, Observatório Jurídico, Responsabilidade Social, Desenvolvimento Organizacional, e ainda a dois grupos transversais, Comunicação e Eventos.



PLANO ATIVIDADES 2021

Face aos objetivos definidos por cada grupo, as atividades planeadas foram na sua maioria cumpridas. Algumas destas ações, terão continuidade em 2022, por ainda estarem a decorrer.

GRUPOS DE TRABALHO

EDUCAÇÃO Ações de sensibilização e formação Train-the-Trainers (Google) Jornadas da Diversidade Partilha de Práticas Proj. Engenheiras por 1 Dia	RESP. SOCIAL Análise das práticas de RSC Construção de brochura digital com as práticas Disseminação das práticas	EMPREGABILIDADE Ações de sensibilização e formação sobre o Guia de Recrutamento Inclusivo Projeto Piloto de Recrutamento Inclusivo Apoio às Organizações na Implementação Rede de Mentoria	DES. ORGANIZACIONAL Partilha e implementação de Práticas Ações de sensibilização e formação Monitorização e acompanhamento da implementação das práticas
CONH. CIENTÍFICO Biblioteca Digital Avaliação Impacto Carta Task force Diversidade Etária Tertúlias temáticas	OBSERVATÓRIO JURÍDICO Apresentação proposta legislativa Teletrabalho Webinar ESG e Diversidade Transversalização do GT a outros grupos temáticos	COMUNICAÇÃO Estratégia de comunicação Promoção e divulgação das atividades e projetos Dinamização canais comunicação	EVENTOS Organização de eventos Angariação de sponsors

MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE

O Mês Europeu da Diversidade arrancou a 4 de maio, com uma conferência organizada pela Comissão Europeia, e que contou com a presença da Comissária Europeia para a Igualdade, Helena Dalli, e da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, Rosa Monteiro.

Esta iniciativa decorreu ao longo do mês de maio, envolvendo as 26 Cartas da Diversidade e as suas entidades signatárias, com o objetivo de sensibilizar para a importância da Diversidade e Inclusão no local de trabalho, em particular, e na sociedade, em geral.

Durante este mês, a APPDI acolheu 25 novas entidades signatárias, participou em inúmeras sessões de sensibilização e organizou 7 *webinars*, com a presença de 16 entidades, num total de 720 minutos de formação e 611 inscrições, com os seguintes temas:

- 19 de maio: O que significa liderança inclusiva?
- 19 de maio: Boas práticas para uma educação LGBTI+ inclusiva
- 21 de maio: Animar Às Sextas | Diversidade Étnica nas Organizações
- 24 de maio: Migrações e trabalho: Pontos de partida e destinos para a investigação e instituições
- 27 de maio: Da igualdade à produtividade: Diversidade LGBTI+ no local de trabalho
- 28 de maio: Beneficiar da Diversidade de género
- 31 de maio: À Conversa Sobre Diversidade e Inclusão no Trabalho

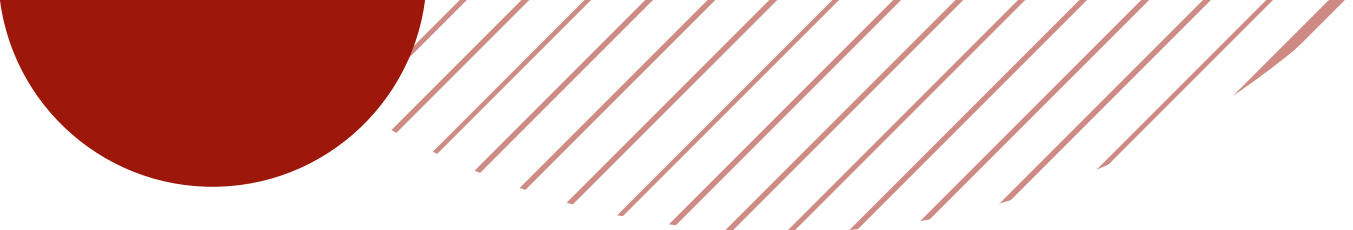
Ainda no âmbito do Mês Europeu da Diversidade, a APPDI criou, com o apoio do Alto-Comissariado para as Migrações, I.P., a **campanha “Diversidade é...”**, com o objetivo de alertar para a importância da Diversidade e Inclusão na sociedade portuguesa.

Integraram esta campanha 13 pessoas: Rosa Monteiro (Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade), Cláudia Pereira (Secretária de Estado para a Integração e as Migrações), Rui Maria Pêgo (radialista, ator e apresentador), Catarina Marques Rodrigues (jornalista e ativista pelos direitos humanos), Jorge Pina (Associação Jorge Pina), Seydatina Dias (mediadora cultural), Sónia Matos (AMUCIP), Pedro Carreira (ILGA Portugal), Bruno Gonçalves (ativista/dirigente associativo), João Correia (atleta paralímpico), Bina Achoca (co-autora do livro de receitas Coentros & Garam Masala), Joaquim Moreira (Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias) e Zohora Pirbhai (construtora de diálogos).



The image features a large red circle on the left containing the text '3 GRUPOS DE TRABALHO'. To its right is a large area filled with diagonal red lines. At the bottom center, there is a smaller solid dark red circle.

3 GRUPOS DE **TRABALHO**



GRUPOS DE TRABALHO APPDI

GT COMUNICAÇÃO E EVENTOS

Cada um destes grupos reuniu 11 vezes. O GT Eventos esteve encarregue da organização do IV Fórum Anual (fevereiro 2021), assim como da preparação do V Fórum Anual (fevereiro 2022), e de dar apoio à realização das atividades do Mês da Diversidade que decorreram em maio.

O GT Comunicação manteve a publicação das newsletters da APPDI, assim como ajudou na melhoria da comunicação da APPDI e dos seus projetos através das redes sociais.

GT EDUCAÇÃO

Este grupo reuniu 6 vezes, tendo organizado e participado num dos painéis do IV Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão. Para 2022, transita a implementação das Jornadas da Diversidade no formato digital e presencial.

GT CONHECIMENTO CIENTÍFICO

Este grupo reuniu 5 vezes. No âmbito do ciclo de *webinars* sobre Diversidade etária, intitulado **Diversidades: perspetivas sobre a diversidade etária nas organizações**, composto por 3 *webinars* (um deles realizado em 2020), realizou 2 tertúlias: **Diferenças Geracionais no Trabalho: Fake News?** (23 de fevereiro) e **O outro lado da moeda: Quando trabalhadores mais jovens se sentem prejudicados pela sua idade** (8 de julho).

Foi colocada online a Plataforma de Conhecimento da APPDI, resultado da identificação de estudos e outros materiais pertinentes ligados à temática da D&I.

GT EMPREGABILIDADE

Este grupo reuniu 10 vezes. O **Guia para um Recrutamento Inclusivo** foi apresentado no IV Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão, tendo a APPDI criado uma formação para organizações com base no documento. Em setembro foi disponibilizada a versão portuguesa em PDF para download gratuito. Para 2022, transita a tradução do Guia para uma versão inglesa e a implementação de um projeto piloto de recrutamento inclusivo, pois tem vindo a ser trabalhada a sua metodologia.

GT OBSERVATÓRIO JURÍDICO

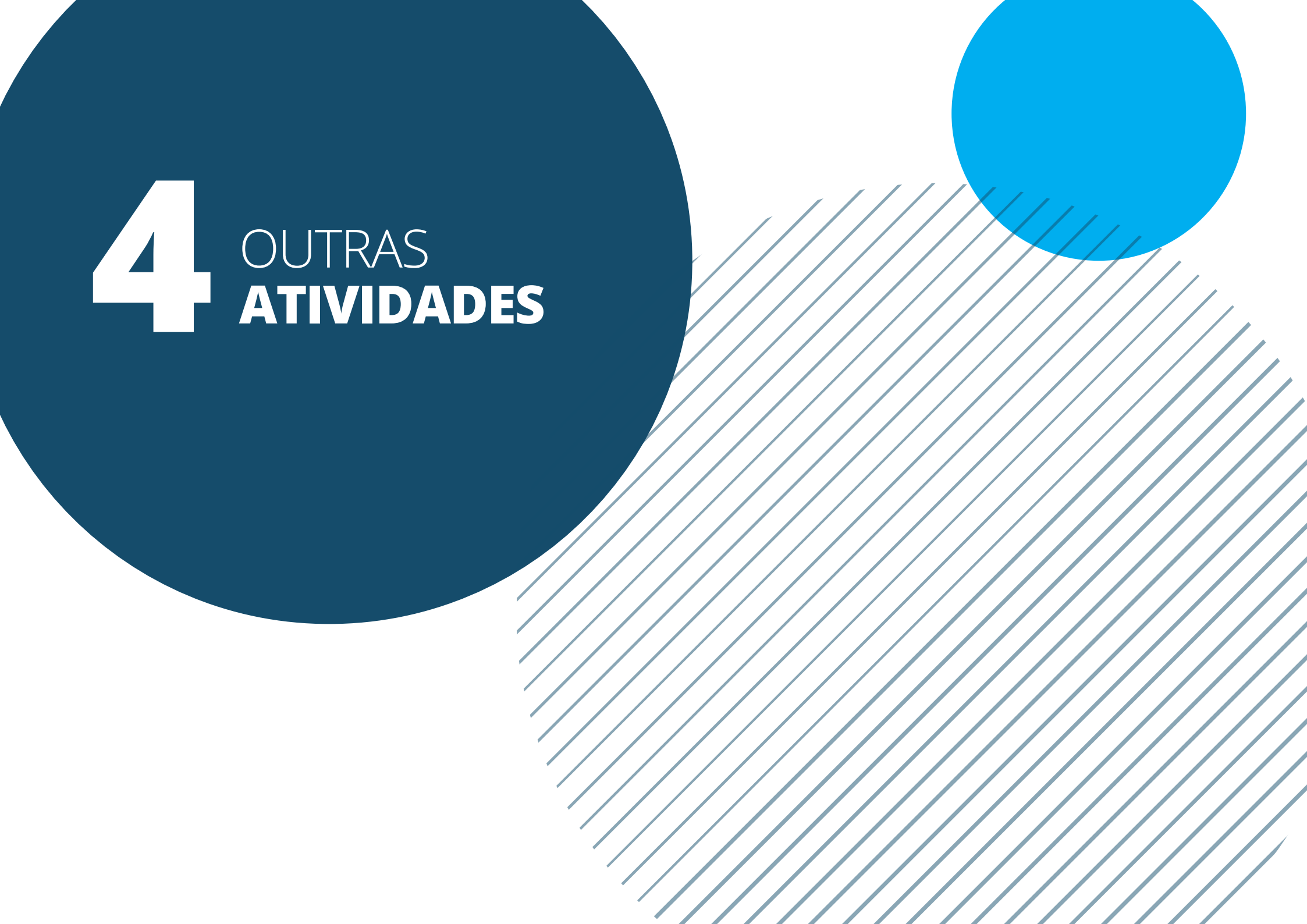
Este grupo tem feito um trabalho de assessoria e consultoria à APPDI, no âmbito das temáticas ligadas à Diversidade e Inclusão.

GT RESPONSABILIDADE SOCIAL

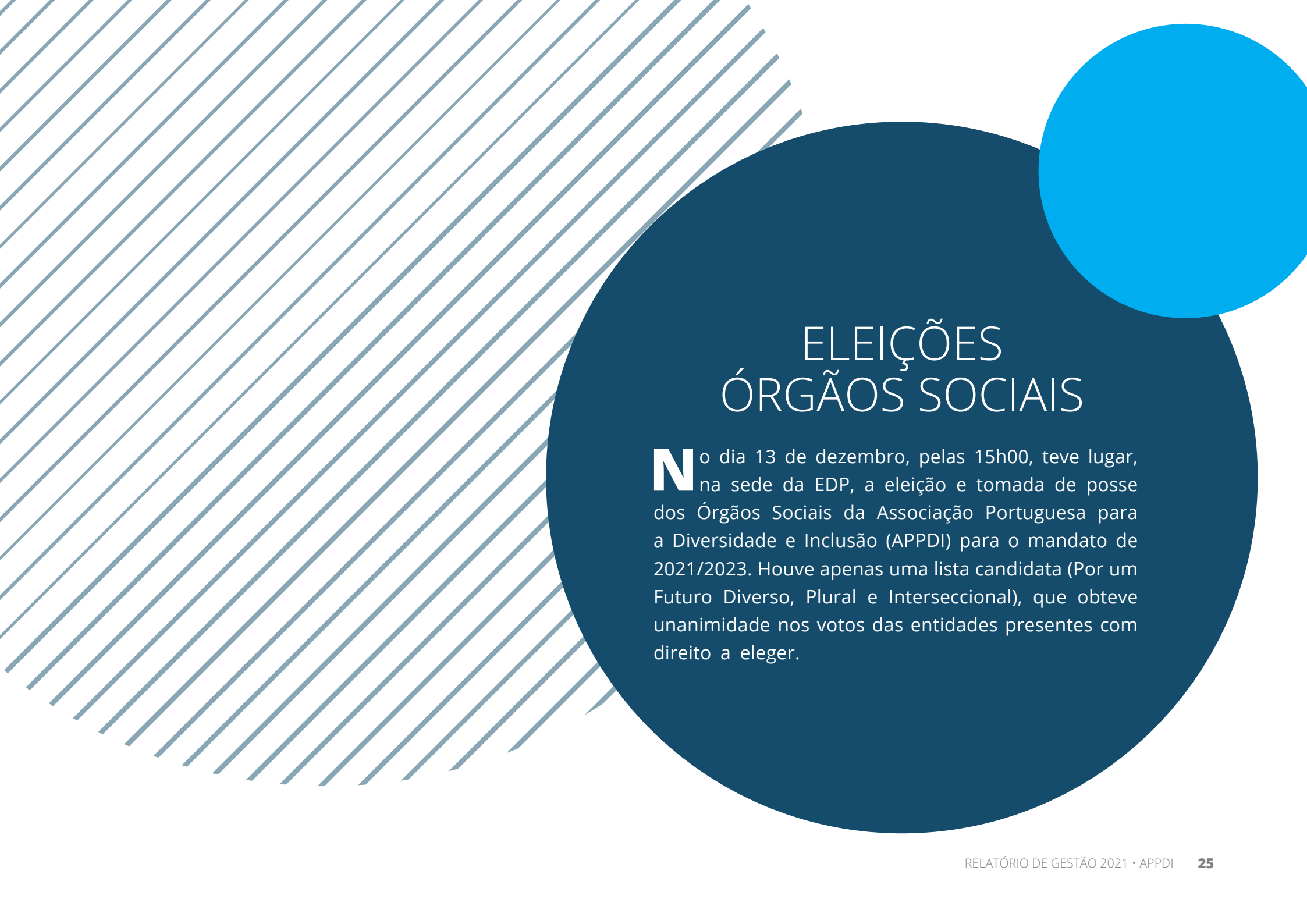
Este grupo reuniu 13 vezes. Após a construção do questionário para identificação de boas práticas de Responsabilidade Social ligadas à Diversidade e Inclusão por parte das organizações signatárias, foi possível aplicá-lo e estruturar os seus resultados, o que culminou num **Guia de Boas Práticas de D&I**. A sua apresentação ficou agendada para o V Fórum Nacional de Diversidade e Inclusão, a decorrer em fevereiro de 2022.

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Em 2021, este GT mudou de coordenação, tendo reunido 4 vezes. Após esta alteração de coordenação, agora partilhada entre a APPDI e a associada Fernanda Barata de Carvalho, ficou decidido que o grupo faria conversas temáticas no âmbito da Diversidade e Inclusão, dinamizadas pelas organizações que fazem parte do GT e a começar em fevereiro de 2022.



4 OUTRAS **ATIVIDADES**

The background features a series of thin, light blue diagonal lines on the left side. On the right, there are two overlapping circles: a large dark blue one and a smaller bright blue one. The title is centered within the dark blue circle.

ELEIÇÕES ÓRGÃOS SOCIAIS

No dia 13 de dezembro, pelas 15h00, teve lugar, na sede da EDP, a eleição e tomada de posse dos Órgãos Sociais da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) para o mandato de 2021/2023. Houve apenas uma lista candidata (Por um Futuro Diverso, Plural e Interseccional), que obteve unanimidade nos votos das entidades presentes com direito a eleger.

COMUNICAÇÃO: NEWSLETTER, SITE E REDES SOCIAIS

Foram produzidas duas newsletters para quase 500 pessoas, além das diversas comunicações por email com as entidades signatárias e associadas. A página de Facebook da Carta registou 2631 seguidores e 2256 “gostos” e um alcance de 4924 pessoas que visualizaram a página e/ou as publicações o Instagram obteve 877 seguidores, 225 interações e 2652 contas alcançadas; e o LinkedIn obteve 1590 seguidores e 1789 reações.

No âmbito do Programa Engenheiras Por Um Dia, deu-se continuidade à dinamização das redes sociais, Facebook e Instagram, tendo o primeiro atingido 1039 seguidores, 959 “gostos” e alcançado 3934 pessoas, e o segundo, 689 seguidores, 91 interações e 1428 contas alcançadas.



FINANCIAMENTO

Um dos principais desafios da APPDI era a diversificação das fontes de financiamento, pelo que se foi investindo em diferentes oportunidades de atrair financiamento. Foram analisadas as oportunidades de financiamento, além das quotas dos associados. A Caixa de Ferramentas anteriormente produzida continuou disponível para venda, sendo que houve também um crescimento de rendimento decorrente de ações de sensibilização e formação.

As candidaturas a fundos foram realizadas em parceria, a nível europeu e nacional. A nível nacional, a APPDI foi parceira da NucliSol Jean Piaget na candidatura ao Regulamento de Atribuição de Apoios pelo Município de Lisboa (RAAML) com o projeto: DiverCidade: Projeto de In/formação para a Diversidade, juntamente com outras entidades parceiras: Aventura Social, APROFLuso, Cerci Lisboa, Questão de Igualdade, SPOT, Universidade Lusíada de Lisboa, Grupo Comunitário do Bairro do Armador, Grupo

Comunitário do Bairro do Condado e Casa Pia de Lisboa. A candidatura foi aprovada e encontra-se em execução.

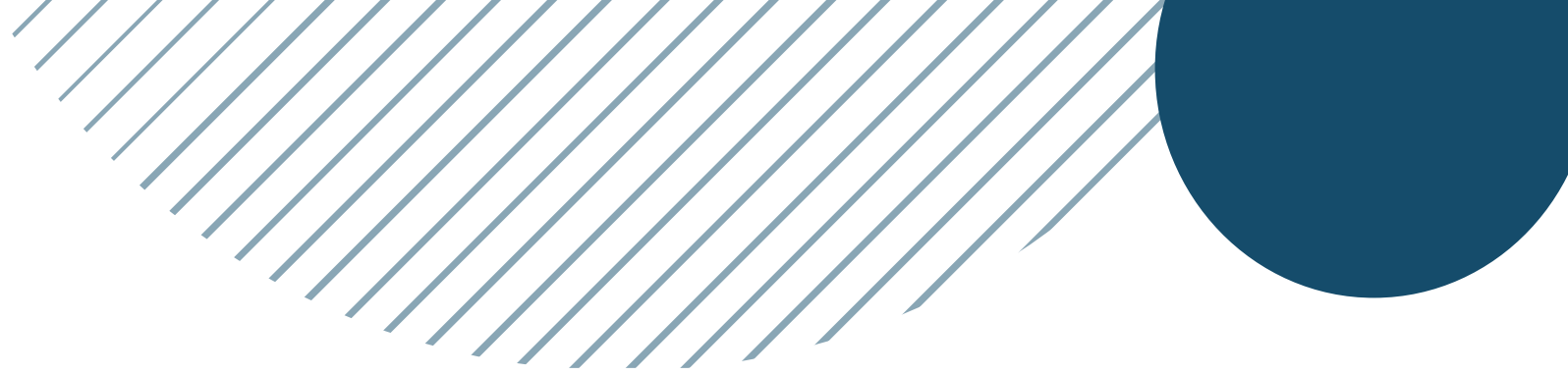
Das candidaturas que foram realizadas, obteve-se o seguinte feedback:

- Projeto EQUI-W(ork), liderado pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra ao EEA Grants, promovido pela Comissão para a Igualdade de Género (CIG) – Não aprovada;
- Candidatura Erasmus +, com o projeto: Towards gender equality in STEM by motivating girls to pursue careers in aviation (GIRLSIN), liderada pela Fundacja Wspierania Edukacji przy Stowarzyszeniu “Dolina Lotnicza”, com participação das restantes entidades Quasar - Human Capital, Ida Portugal, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), Knowledge Innovation Centre (Malta) e Eurousc Itália – Em lista de reserva até março 2022;

- Candidatura FCT, com o projeto Memórias e emoções nas reestruturações organizacionais: como a nostalgia influencia trabalhadores e gestores a lidar com fusões e aquisições, liderado pelo ISCTE – Não aprovada;
- Candidatura ao Rights, Equality and Citizenship Programme, com o projeto An EU Action Improving Diversity Management in Workplaces, liderado pela UNIVERSITA'DEGLI STUDI DI ROMA LA SAPIENZA e com as seguintes entidades parceiras: Progeu, KEAN, Estonian Human Rights Centro, BPS e Responsible Business Forum – Não aprovada;
- Candidatura ao Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV-2021-EQUAL), com o projeto

Business4People: Managing Diversity and Promoting Inclusion in the Workplace, liderado pela INOVA+ – INNOVATION SERVICES, SA e com as seguintes entidades parceiras: Socialiniu Inovaciju Fondas e DAP Services a.s. – Não aprovada;

- A candidatura ao programa Cidadãos Ativos da Fundação Calouste Gulbenkian, na qual a APPDI se propôs a liderar o projeto: Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional em parceria com o Clube Intercultural Europeu, EAPN - Rede Europeia Anti Pobreza / Portugal e KUN Centre for Equality and Diversity – aprovada, tendo tido início durante o mês de junho.



MOVIMENTO ASSOCIATIVO

A APPDI contou com a participação de **62 entidades associadas**, 28 das quais integraram a associação este ano. Deste total, 22 correspondem ao Escalão 1 (ONG's / IPSS / Microempresas) com quota anual de 50 euros, 8 ao Escalão 2 (até 1 milhão €) com quota anual de 100 euros, 2 ao Escalão 3 (entre 1 milhão e 3,8 milhões €) com quota anual de 300 euros, 3 ao Escalão 4 (desde 3,9 milhões a 10 milhões €) com quota anual de 500 euros e 27 ao Escalão 5 (+ 10 milhões €) com quota anual de 750 euros. No que respeita a associados em

nome individual, com uma quota anual de 15 euros, existem 8 pessoas associadas.

A APPDI encerrou o ano totalizando **23.620€ em quotas**, num predomínio de ONG's e microempresas e de empresas de maior dimensão/faturação (escalão 5).

Ao nível das organizações signatárias da **Carta Portuguesa para a Diversidade**, foram registadas **78 novas adesões** de entidades.

RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

Os resultados obtidos pela APPDI foram 27 387,47€ comparativamente a 23 840,53€ face ao anterior ano.

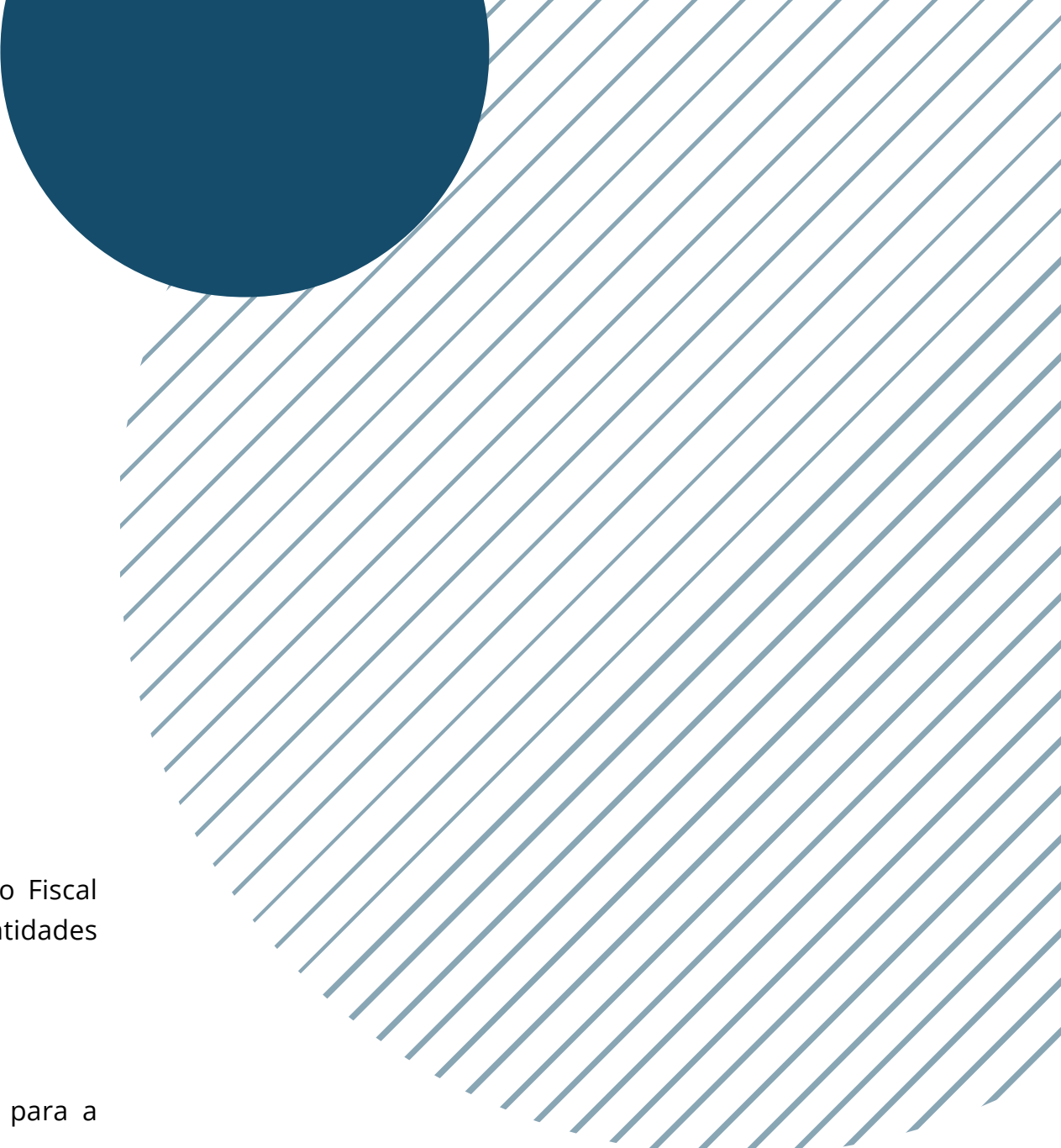
ANÁLISE ECONÓMICA E FINANCEIRA

Os rendimentos da APPDI repartem-se em proveitos operacionais (Quotas, Workshops e materiais de formação) no valor total de 33 177,50€, bem como no protocolo de execução do Programa Engenheiras por um Dia. Além destas fontes de rendimentos, a APPDI tem também a coordenação do Programa Divers@s e Ativ@s.

Os principais gastos são constituídos, na sua maioria, em gastos com o pessoal (equipa técnica constituída por 3 pessoas, uma das quais num período de licença de maternidade) e com fornecimentos e serviços externos, conforme poderá ser analisado na demonstração ao lado:

DEMONSTRAÇÃO FINANCEIRA

VENDAS E SERVIÇOS PRESTADOS	33 177,50€
Quotas	25 120,99€
Formação, Worksops	8 057,50€
SUBSÍDIOS À EXPLORAÇÃO	76 040,62€
FORNECIMENTOS E SERVIÇOS EXTERNOS	17 231,14€
GASTOS COM O PESSOAL	70 052,96€
OUTROS RENDIMENTOS E GANHOS DONATIVOS	7 150,00€
OUTROS GASTOS E PERDAS	-11,3
SUB-TOTAL	29 072,72€
GASTOS/DEPRECIAÇÃO E AMORTIZAÇÕES	-1 685,25€
RESULTADOS ANTES DE IMPOSTO	-2,67€
RESULTADO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO	27 387,47€



RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

DÍVIDAS AO ESTADO E À SEGURANÇA SOCIAL

A APPDI não tem quaisquer dívidas à Administração Fiscal nem à Segurança Social, nem a quaisquer outras entidades públicas.

PROPOSTA DE APLICAÇÃO DE RESULTADOS

Propõe-se que o resultado líquido seja transferido para a conta de Resultados Transitados.

PLANO DE AÇÃO 2022

Em termos de linhas de atuação, a APPDI dará em 2022 continuidade à estratégia proposta em 2020, mantendo os mesmos eixos de ação e respetivos grupos de trabalho.

O Plano de ação para 2022 vem dar continuidade ao trabalho desenvolvido ao longo dos últimos anos pelos Órgãos Sociais.

Os pressupostos para a ação estratégica da APPDI, assentam nos seguintes pilares:

- **Continuidade**, dando seguimento ao anterior mandato, contribuindo para a defesa da missão, dos princípios e dos valores da APPDI;
- **Crescimento**, aumentando as parcerias estratégicas e a massa associativa;
- **Credibilidade**, através da produção de conhecimento científico com vista a ser uma referência em matéria de D&I;
- **Valor acrescentado**, produzindo novas ferramentas e ações que contribuam para o desenvolvimento de políticas de D&I nas organizações e na sociedade em geral.

O plano de atividades proposto para 2022, como tem vindo a ser característico, resulta da auscultação dos órgãos sociais da APPDI, grupos de trabalho, conselho consultivo e das organizações associadas e signatárias. Assim, é dada **continuidade à estratégia de ação**, constituída por eixos dirigidos à comunidade e às organizações, mantendo a operacionalização através dos **6 grupos de trabalho temáticos e 2 transversais**. Outro objetivo de ação, continua a ser a promoção da APPDI enquanto estratégia de **angariação de novas entidades associadas**, mantendo-se um pacote de benefícios dirigido às organizações associadas.

Adicionalmente, pretende-se manter o investimento na **procura de outras fontes de financiamento**, além das quotas dos Associados, resultantes de parcerias e sinergias construídas para candidaturas a fundos europeus e nacionais.

A APPDI prevê um investimento na comunicação da própria associação, de forma a aumentar o número de entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade, bem como de entidades associadas. Este é um dos principais pontos de

agenda para 2022, estando previsto um rebranding ao nível dos canais de comunicação da mesma. Pretende-se apostar numa comunicação mais consistente da própria associação e da divulgação dos benefícios para associados, entre outras iniciativas de captação. Como foi possível observar, a aposta na construção de uma oferta formativa promovida pela associação, tem vindo a ser uma estratégia de angariação de fundos para a APPDI permitindo igualmente, capacitar as organizações de conhecimentos e ferramentas sobre D&I.

Em 2022, foi dada continuidade à parceria de coordenação da 5ª Edição do Programa **Engenheiras Por Um Dia** com a **Secretaria de Estado para a Igualdade e Migrações**, do projeto “**Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional**”, bem como candidatura aos fundos da Comissão Europeia para o **Mês da Diversidade**.

Em termos gerais, para 2022 pretende-se dar continuidade à aposta na Formação e Capacitação das organizações e, como tal, haverá um investimento na certificação da formação da APPDI. Adicionalmente e, fruto do trabalho que vem a

ser desenvolvido no âmbito do financiamento da Fundação Gulbenkian, após diagnóstico à organização, será realizado um plano de ação, para capacitar a associação e as suas pessoas.



Além destas ações, os grupos de trabalho da APPDI têm previstos um conjunto de iniciativas, de acordo com a imagem abaixo:

GRUPOS DE TRABALHO

EDUCAÇÃO Preparação das Jornadas da Diversidade Teste Piloto em escolas	CONH. CIENTÍFICO Questionário RIR Apoio ao desenvolvimento da plataforma de Conhecimento	EMPREGABILIDADE Guia para um Recrutamento Inclusivo Preparação Projecto Piloto Recrutamento Inclusivo	RESP. SOCIAL Recolha de + Práticas Guia de Boas Práticas de D&I	DES. ORGANIZACIONAL Preparação Webinars temáticos	OBS. JURÍDICO Apoio Jurídico à APPDI	COMUNICAÇÃO E EVENTOS Rebranding Divulgação multicanal Fórum Anual
---	--	---	---	---	--	---

Está prevista a contratação de um estágio profissional do IEFP, com início de funções em Julho. Com o crescimento de equipa, a APPDI passará a contar, ao longo do ano, com 4 pessoas contratadas.

Para a realização de todas as atividades previstas, a APPDI conta com todas as organizações que fazem parte dos

órgãos sociais, conselho consultivo, núcleo norte, entidades associadas e signatárias e todas as demais entidades parceiras que contribuem diariamente para o crescimento da Associação e para a valorização das D&I nas organizações de forma a construir locais de trabalho mais inclusivos.



ÓRGÃOS SOCIAIS EQUIPA TÉCNICA

A Direção da APPDI é composta por cinco membros, sendo presidida pela EDP – Energias de Portugal e contando ainda com a Associação CRESCER como tesoureiro, com o secretário Natixis, os vogais L'OREAL e a GRAFE. Já a mesa da **Assembleia Geral** é presidida pela Sérvulo & Associados, contando como secretários a LYD e a Stone Soup. O **Conselho Fiscal** é presidido pelo PWC e tem como secretários o Geoclube e a Aproximar. Adicionalmente, o **Conselho Consultivo** da APPDI conta com o GRACE, a CITE, o ACM, a Delta Cafés, a CIG, o Banco Montepio e a Fundação Aga Khan Portugal.

A **equipa técnica** da associação contou com a colaboração de **Margarida Mateus** como coordenadora de Projetos e

com **Inês Henriques** como gestora de projetos (até janeiro) e **Mónica Canário**, também como gestora de projetos (desde fevereiro). **Ana Salguero** colaborou com a APPDI em representação da Fundación Cepaim até maio, altura em que foi contratada pela APPDI, tendo rescindido contrato em dezembro de 2021. A equipa contou ainda com **Caio Moretto** e **Laís Regis** enquanto estagiários académicos no âmbito dos seus Mestrados no ISCTE-IUL.

Em 2022, a equipa é constituída por Margarida Mateus, Mónica Canário e Eduardo Reis e em Julho, irá dar início o primeiro estágio IEFP.



NOTA FINAL

Findo mais um ano de trabalho e, muito especial devido à situação que todos/as vivemos, vimos por este meio agradecer aos membros da Mesa da Assembleia Geral, do Conselho Fiscal e do Conselho Consultivo, que têm feito este caminho com a APPDI.

Aos Associados que ao se juntarem à Associação, contribuem não só financeiramente, mas também com as suas ideias e energia, fundamentais para o desenvolvimento das atividades da APPDI. A todas as organizações signatárias pela sua participação, pelo envolvimento ativo sem o qual esta associação não faria sentido. A todas as entidades parceiras que têm contribuído para o crescimento e consolidação da APPDI.

