

APPDI
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA
A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

RELATÓRIO ANUAL

*Diversidade
Inclusão
Pertença
Equidade*



ÍNDICE

MENSAGEM DA DIREÇÃO	1	<i>Carers for a Day</i>	26
O ANO EM NÚMEROS	2	<i>OpenCare</i>	26
APRESENTAÇÃO	5	Mês Europeu da Diversidade	27
ÓRGÃOS SOCIAIS E EQUIPA TÉCNICA	6	Grupos de Trabalho	29
GOVERNANCE	9	COMUNICAÇÃO	3
Assembleia Geral	9	Comunicação Institucional	4
Conselho Consultivo e Ritmos de Gestão	10	Redes Sociais	35
MOVIMENTO ASSOCIATIVO	11	<i>Advocacy</i>	36
CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE	13	Outras participações e divulgação	37
PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA DIVERSIDADE		PROTOCOLOS E PARCERIAS	38
OFERTA FORMATIVA E OUTROS SERVIÇOS	17	RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS	43
OUTRAS FONTES DE FINANCIAMENTO	19		
PLANO DE ATIVIDADES 2025	23		
5ª edição do Selo da Diversidade	23		
Engenheiras Por Um Dia	24		



MENSAGEM DA DIREÇÃO



Num tempo em que direitos anteriormente conquistados enfrentam retrocessos e em que a inclusão continua a ser um desafio diário, a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) reafirma, com convicção, que a Diversidade, a Equidade e a Inclusão não são apenas valores orientadores: são **compromissos inegociáveis com a dignidade humana, a justiça social e o progresso coletivo.**

Ao longo de 2025, num contexto social exigente e em constante transformação, a APPDI manteve-se firme na sua missão, promovendo iniciativas, projetos e parcerias que contribuiriam para uma **sociedade mais plural, equitativa e inclusiva.** Este relatório reflete o trabalho desenvolvido, os desafios enfrentados e o impacto alcançado, mas também a determinação em continuar a evoluir e a reforçar a nossa ação.

Enquanto Presidente da Direção da APPDI, acredito que é possível fazer mais e melhor. Com coragem, escuta ativa e ação estratégica, **assumimos o compromisso de fortalecer o papel da APPDI como referência nacional e internacional na promoção da diversidade e da inclusão,** influenciando práticas, transformando estruturas e contribuindo para mudanças sustentáveis.

Queremos garantir que ninguém fica para trás. Juntos e juntas continuaremos a construir pontes, a abrir caminhos e a ampliar vozes.

Porque a inclusão não se adia. E o futuro começa agora.

João Tavares
Presidente da Direção da APPDI

O NOSSO ANO EM NÚMEROS

ENTIDADES SIGNATÁRIAS

603



CARTA PORTUGUESA
PARA A DIVERSIDADE

ENTIDADES ASSOCIADAS

147

associadas

119 entidades

28 individuais

FORMAÇÃO

1605

pessoas formadas

95%

taxa de satisfação

SEGUIDORES



3 685

↑ 5,45%



3 333

↑ 41,1%



10 427

↑ 36,3%

ALCANCE



ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A distribuição geográfica das entidades signatárias da Carta da Diversidade revela uma **forte concentração na Área Metropolitana de Lisboa**, que se afirma claramente como o principal polo de adesão. A região Norte surge como o segundo grande eixo de participação.

No Centro do país, observa-se uma distribuição mais moderada e dispersa, com maior expressão em distritos como Coimbra e Aveiro, contrastando com níveis de adesão mais reduzidos no interior. **O Alentejo e os territórios do interior do país apresentam uma participação residual, evidenciando desafios estruturais relacionados com a menor densidade organizacional e a necessidade de estratégias de mobilização mais direcionadas.**

As Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira registam ainda uma presença limitada, mas relevante enquanto base para crescimento futuro. **Em paralelo, a existência de entidades de âmbito nacional e internacional reforça o alcance transversal da Carta e o seu potencial de expansão, sublinhando a importância de uma abordagem estratégica que promova uma adesão territorialmente mais equilibrada.**



ENTIDADES ASSOCIADAS DA APPDI



APRESENTAÇÃO

ASSOCIAÇÃO

PORTUGUESA

PARA _____ A

DIVERSIDADE

E _____ INCLUSÃO

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 organizações e na sociedade portuguesa, cooperando com instituições nacionais e europeias relevantes para a prossecução das suas atividades.

A APPDI tem também vindo a desenvolver um conjunto de iniciativas, como **grupos de trabalho temáticos, ações e ferramentas de sensibilização e formação.**

MISSÃO

Promover a Diversidade e a Inclusão nas organizações e na sociedade civil.

VISÃO

Ser referência de Diversidade e Inclusão em Portugal.

VALORES

Humanidade, Diversidade, Pertença, Inclusão, Equidade, Cooperação e Ética.

ÓRGÃOS SOCIAIS

MANDATO 2023-2025

DIREÇÃO



PRESIDÊNCIA



TESOURARIA



SECRETARIA



VOGAL



VOGAL

CONSELHO FISCAL



PRESIDÊNCIA



SECRETARIA



SECRETARIA

ASSEMBLEIA GERAL



PRESIDÊNCIA



SECRETARIA



NOVOS ÓRGÃOS SOCIAIS

MANDATO 2025-2027

DIREÇÃO



PRESIDÊNCIA



TESOURARIA



SECRETARIA



VOGAL



VOGAL

CONSELHO FISCAL



PRESIDÊNCIA



SECRETARIA



SECRETARIA

ASSEMBLEIA GERAL



PRESIDÊNCIA



SECRETARIA



SECRETARIA



CONSELHO CONSULTIVO



EQUIPA TÉCNICA

Mónica Canário
Coordenadora de Projetos



Carolina Monteiro
Gestora de Projetos
iniciou funções em fevereiro de 2025

Rita Bento
Gestora de Projetos

GOVERNANCE

ASSEMBLEIA GERAL

De acordo com os Estatutos da APPDI, **foram realizadas duas Assembleias Gerais em 2025** (uma delas eletiva) **e uma Assembleia Geral Extraordinária** com as entidades associadas e associados a título individual.

A primeira decorreu no dia **26 de março**, em regime híbrido, e contou com 31 pessoas. Esta assembleia foi dedicada à apresentação e aprovação do Relatório de Atividades e Contas de 2024, bem como à apresentação e aprovação do Plano de Atividades e Orçamento para 2025, que foram aprovados por unanimidade.

No dia **27 de julho**, realizou-se uma Assembleia Geral Extraordinária, em regime híbrido, com a participação de 27 associados: 4 presencialmente e 23 por via remota. Foram apresentadas as propostas de alteração ao Regulamento Eleitoral e ao Regulamento Interno da associação, tendo ambas sido aprovadas por unanimidade.

No dia **28 de novembro**, foi realizada uma Assembleia Geral Eletiva, que decorreu em formato presencial, em simultâneo, nas cidades de Lisboa e do Porto. A sessão contou com a participação de 16 associados, que exerceram o seu direito ao voto para a eleição dos novos órgãos sociais da APPDI.



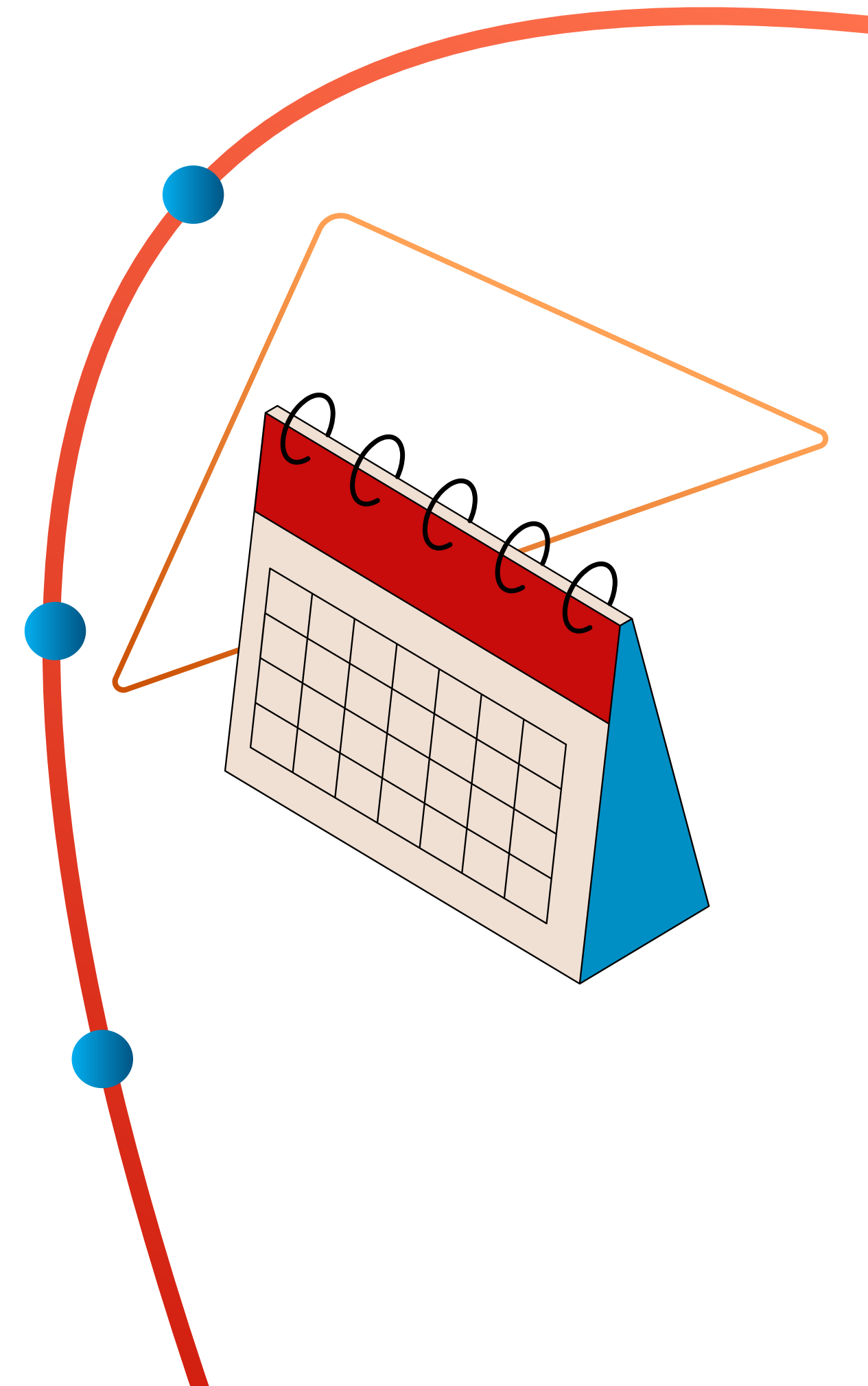
GOVERNANCE

CONSELHO CONSULTIVO E RITMOS DE GESTÃO

Realizou-se uma reunião com o **Conselho Consultivo** no dia 9 de setembro, onde foi apresentado o balanço das atividades de 2024, as atividades de 2025, bem como a recolha de sugestões de atividades a desenvolver ao longo do ano.

Relativamente aos **ritmos de gestão** definidos para 2025, foram concretizadas reuniões de direção mensais, a que acresce a reunião semanal de ponto de situação com a Presidência da Direção.

A **equipa técnica**, entre outras funções, ficou responsável pela gestão administrativa e financeira da Associação, apoio à dinamização dos grupos de trabalho e articulação entre estes, promoção de novas adesões à Carta Portuguesa para a Diversidade e de novas entidades associadas, execução do Programa Engenheiras por Um Dia, representação da APPDI e dos seus projetos junto de parcerias nacionais e internacionais, e gestão da oferta formativa e de serviços da Associação.





MOVIMENTO ASSOCIATIVO

O movimento associativo constitui um **pilar central da intervenção da APPDI**, refletindo a convicção de que a transformação social se constrói de forma coletiva, através do envolvimento ativo de pessoas e organizações comprometidas com a promoção da DEI.

Associar-se à APPDI é um gesto simples, mas com um impacto significativo. Nem sempre é preciso muito para mudar o mundo; por vezes, basta apoiar uma causa ou uma missão que coloca a dignidade humana, a justiça social e a igualdade de oportunidades no centro da ação. **As organizações da economia social desempenham um papel determinante na sociedade**, com impacto direto na vida das pessoas, nas organizações e nas comunidades, e o movimento associativo da APPDI é um reflexo desse compromisso coletivo.

A APPDI distingue-se pela sua missão clara, visão estratégica e valores, bem como por uma extensa rede de parcerias com impacto relevante na sociedade portuguesa. Através da sua atuação e do trabalho colaborativo com entidades públicas, privadas e do setor social, **a APPDI contribui diariamente para a construção de locais de trabalho mais diversos e inclusivos, com reflexos positivos na sociedade em geral.** Todas as organizações associadas e pessoas associadas a título individual desempenham um papel essencial na construção, dinamização e concretização do plano de ação da associação.

Em 2025, a APPDI contou com a participação de **147 entidades associadas e associados a título individual**, dos quais **16 integraram a associação ao longo do ano** (10 entidades e 6 associados a título individual).

Do total de associados, registou-se a distribuição por escalões de quotização na tabela abaixo, tendo sido faturados **77.975,00€**, representando um **aumento de 59,04% face ao ano anterior**, fruto da atualização de quotas feita no início de 2025., **decisão estratégica para a sustentabilidade financeira da APPDI**, conforme pode ser visto na demonstração de resultados.

Entidades	Escalão	Quota
34	Escalão 1 (ONG's, IPSS e microempresas)	50,00€
8	Escalão 2 (até 1 milhão de euros)	150,00€
4	Escalão 3 (entre 1 milhão e 3,8 milhões de euros)	400,00€
7	Escalão 4 (entre 3,9 milhões e 10 milhões de euros)	675,00€
22	Escalão 5 (entre 10 milhões e 50 milhões de euros)	1 000,00€
34	Escalão 5 (mais de 50 milhões de euros)	1 350,00€
Associados a título individual		Quota
28	Associados Individuais	15,00€

MOVIMENTO ASSOCIATIVO

Na sequência da atualização dos valores das quotas anuais em 2025, **6 entidades** encontram-se sem indicação do respetivo escalão, estando igualmente em incumprimento no pagamento da quota anual.

Estes dados demonstram o **crescimento sustentado da massa associativa da APPDI**, registando-se um **aumento de 2,59% face a 2024**, num ano particularmente desafiante para as organizações que trabalham as temáticas da diversidade e inclusão, tanto no contexto nacional como internacional.

No que respeita à situação financeira das quotas, encontram-se atualmente por regularizar **6.100,00€**, referentes a quotas em atraso entre os anos de 2019 e 2025. Importa ainda referir que, ao longo de 2025, **6 entidades deixaram de ser associadas da APPDI**, sendo os principais motivos apontados a conjuntura internacional, a saída de Portugal por parte de uma das entidades, processos de fusão e reestruturação interna, bem como dificuldades de natureza financeira.

Apesar destes desafios, o movimento associativo da APPDI continuou, em 2025, a afirmar-se como um **motor essencial de participação, envolvimento e impacto social**, reforçando a capacidade da associação para cumprir a sua missão e contribuir para uma sociedade mais inclusiva, plural e equitativa.



CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

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 da Diversidade é coordenada e gerida pela APPDI**, sendo composta, atualmente, por uma rede de **603 entidades signatárias** de vários setores de atividade. Ao nível das organizações signatárias, foram registadas **52 novas adesões, em 2025**, representando um **aumento de 9,44% face ao ano anterior**.

Atualmente, as entidades signatárias da Carta distribuem-se pelos seguintes **setores**:

- **1** órgão diplomático;
- **17** entidades do setor público pertencentes à administração central;
- **44** entidades do setor público pertencentes à administração local;
- **155** entidades privadas sem fins lucrativos (economia social);
- **321** entidades privadas com fins lucrativos (empresas);
- **29** associações empresariais/profissionais;
- **36** instituições de ensino superior.



A Carta tem como princípio a Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A Diversidade numa organização é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas e representa uma mais-valia ao tornar a própria organização, um espelho da sociedade onde se insere e atua.

Valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano.

Uma cultura de Diversidade contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas.

As organizações signatárias desta Carta assumem a Diversidade como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.

As organizações signatárias comprometem-se a:

- Assumir, ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos da organização, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas;
- Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;
- Promover a Diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores desta carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- Promover e respeitar a Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características;
- Assegurar que a comunicação da Carta e das atividades relacionadas com esta é feita a colaboradores/as, clientes, fornecedores, parceiros e à sociedade em geral por forma a potenciar o envolvimento e compromisso com os seus princípios;
- Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade, seja a nível interno, seja pela partilha entre as várias organizações signatárias ou em momentos públicos;
- Analisar, avaliar e partilhar as atividades desenvolvidas e os resultados atingidos no âmbito desta Carta, promovendo a sua divulgação e contribuindo para o seu reforço a nível nacional e internacional.

CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA DIVERSIDADE

A APPDI manteve a sua representação na **Plataforma Europeia das Cartas da Diversidade da Comissão Europeia**, tendo reunido **7 vezes** (2 delas em formato presencial, em Paris e em Estocolmo), contribuindo com a partilha de experiências de gestão da rede, práticas das organizações signatárias e tendo participado nas atividades organizadas pela plataforma.

Nos dias **13 e 14 de janeiro**, a APPDI marcou presença, em Paris, na comemoração dos 20 anos da Carta Francesa para a Diversidade, promovida pela organização Les Entreprises pour la Cité.

Este marco histórico celebra **duas décadas de compromisso com a diversidade e inclusão**, tendo lançado as bases da Plataforma Europeia de Cartas da Diversidade, que tem hoje representantes dos 27 Estados-membros. Este encontro reforçou a importância de trabalharmos em rede e de colaborarmos com outros países da União Europeia, aprendendo com as suas boas práticas para fortalecer a implementação de políticas de diversidade, equidade e inclusão em Portugal.





CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA DIVERSIDADE

Nos dias **29 e 30 de abril** estava prevista a presença da APPDI em **Bruxelas**, para participar presencialmente nos eventos da Cerimónia de Entrega dos Prémios Capitais Europeias da Inclusão e da Diversidade e no lançamento das celebrações do Mês Europeu da Diversidade 2025, que não foi possível por ter acontecido o apagão elétrico a 28 de abril. Apesar disso, a equipa técnica acompanhou os eventos em formato online e manteve o envolvimento institucional.

Estes eventos promoveram a partilha de boas práticas e culminaram na **entrega formal às instituições europeias de um compromisso conjunto em prol da igualdade, diversidade, equidade e inclusão**, subscrito pela APPDI e pelas restantes Cartas da União Europeia.

A APPDI teve ainda a honra de proceder à leitura da primeira parte do compromisso, perante uma audiência composta por centenas de pessoas, entre as quais se destacam **Irena Moozova**, Vice-Diretora-Geral da DG Justice & Consumers da Comissão Europeia, e **Younous Omarjee**, Vice-Presidente do Parlamento Europeu.





CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA DIVERSIDADE

Nos dias **1 e 2 de dezembro**, a equipa técnica da APPDI participou, em Estocolmo, na reunião presencial da Plataforma das Cartas da Diversidade da União Europeia. Ao longo dos dois dias foram abordados temas como o panorama da diversidade e inclusão na Suécia, iniciativas de apoio à menopausa no local de trabalho, a nova diretiva de transparência salarial e a sua transposição, inteligência artificial e práticas de inclusão laboral de migrantes e refugiados.

O encontro incluiu ainda uma **sessão estratégica dedicada ao futuro da Plataforma e ao alinhamento das atividades conjuntas**. A participação da APPDI contribuiu para reforçar a colaboração transnacional e recolher boas práticas relevantes para o contexto português.

As **reuniões em formato online** (12 de março, 14 de maio, 15 de setembro e 19 de novembro) visaram, principalmente, a realização de ponto de situação do trabalho realizado em cada um dos países representantes e de planeamento do Mês Europeu da Diversidade, assinalado em maio.

Nestas sessões foram igualmente discutidas as candidaturas ao programa CERV (Citizens, Equality, Rights and Values), dado que várias Cartas pretendiam candidatar-se individualmente, tendo também sido definida a preparação de uma candidatura conjunta, envolvendo todas as Cartas Europeias.



OFERTA FORMATIVA E OUTROS SERVIÇOS FORMAÇÕES

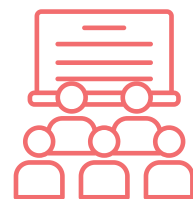
Em 2025, a APPDI reforçou e consolidou a sua oferta formativa e de serviços especializados nas áreas da DEI, alinhada com a sua missão de promover organizações e uma sociedade civil mais justas, inclusivas e representativas, no valor de **24.970,00€**.

A oferta formativa da APPDI caracterizou-se pela sua **flexibilidade e adaptação às realidades específicas de cada organização**, incidindo em temáticas como diversidade e inclusão, as várias dimensões da DIPE, enviesamentos inconscientes, recrutamento inclusivo, comunicação e liderança inclusiva, gestão de conflitos, inclusão de pessoas com deficiência, DEI e ética, e integração da perspetiva de DEI na Inteligência Artificial, entre muitos outros. **As ações foram dinamizadas em formatos de *masterclass* e *workshops*, em regime presencial e online**, promovendo a participação ativa, o debate e a aplicação prática dos conteúdos.



45h30

Sessões realizadas



26

Sessões



1605

Participantes

19

Entidades

Estes resultados evidenciam o impacto positivo da intervenção da APPDI na capacitação das organizações e no reforço de práticas mais inclusivas, sustentáveis e alinhadas com os princípios da diversidade e da equidade, com **95% das pessoas inquiridas a recomendarem a formação da APPDI**.

SERVIÇOS



OFERTA FORMATIVA E OUTROS SERVIÇOS CONSULTORIA

Em paralelo, a **APPDI desenvolveu um conjunto alargado de serviços de consultoria estratégica em DEI**, apoiando organizações públicas e privadas na definição, implementação e monitorização de planos e estratégias de diversidade e inclusão, processos de recrutamento e seleção inclusivos, planos de igualdade, planos municipais para a igualdade e não discriminação, bem como na realização de census e focus groups organizacionais.

Destaca-se ainda o **apoio na produção, revisão e adaptação de documentos** e conteúdos para linguagem inclusiva, na elaboração e revisão de relatórios de sustentabilidade (ESG) e no enquadramento das organizações em diretivas europeias relevantes, como a transparência salarial e a Diretiva sobre a Diligência Devida em Sustentabilidade Corporativa (CSDDD).

Entre outros serviços, em 2025 destacaram-se a **consolidação de recursos fundamentais** como o Toolkit de Comunicação Inclusiva e o desenvolvimento integral de programas de integração de pessoas em vulnerabilidade acrescida ou risco de exclusão social, abrangendo desde a conceção estratégica até à criação de materiais pedagógicos e multimédia.

Complementarmente, a **APPDI reforçou a sua vertente de diagnóstico participativo** através da realização de Census e Focus Groups. Este trabalho envolveu a construção e análise de questionários especializados, bem como a dinamização de sessões de debate (com durações entre 2h e 2h30) e a posterior elaboração de relatórios detalhados, garantindo uma base sólida de dados para a tomada de decisão organizacional.

No total dos serviços prestados pela APPDI, foram faturados **29.240,00€** em 2025.





OUTRAS FONTES DE FINANCIAMENTO

De forma a garantir a sustentabilidade da APPDI e como reforço para a construção de parcerias com impacto, a equipa técnica tem feito um esforço contínuo para procurar fontes de rendimento diversas. Assim, tem-se investido na **construção e apresentação de candidaturas em parceria, tando ao nível europeu como nacional**. Abaixo deixamos um descritivo das candidaturas apresentadas em 2025:

1) EQUI-CARE: TRANSFORMING MASCULINITIES FOR A REVOLUTION IN CARE UNDER THE WORK-LIFE BALANCE DIRECTIVE

VALOR TOTAL DA CANDIDATURA	3.100.000,00 €
CALL A QUE SE CANDIDATA	HORIZON-CL2-2025-02-TWO-STAGE
PROPOSTA Nº	101288242-1
RESUMO	O EQUI-Care aborda os desequilíbrios de género na conciliação entre trabalho e cuidados, ainda marcados por normas que atribuem às mulheres o papel principal de cuidadoras e aos homens o de principais provedores de rendimento. O projeto pretende produzir evidências e ferramentas práticas - incluindo um guia interativo e práticas comprovadas de facilitação dos cuidados - para apoiar empresas e organizações na implementação das políticas da UE, promover locais de trabalho inclusivos e impulsionar uma transformação sistémica que reduza as desigualdades de género, fortaleça a participação no mercado de trabalho e reforce a resiliência social e económica europeia.
ESTADO DA CANDIDATURA	rejeitada por falta de verbas
CONSÓRCIO	Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra (PT); Universidad Nacional de Educacion a Distancia (ESP); UC Limburg (BE); UC Leuven (BE); Beweging Tegen Geweld Vzw Zijn (BE); Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (PT); Fundacion Iniciativa Social (ESP); Organizacija Status M (CRO); Associação Men Talks (PT); Fundacion Cepaim Accion Integral Con Migrantes (ESP).



OUTRAS FONTES DE FINANCIAMENTO

2) EQUIMENTOR: SHARED EXPERIENCE, ONBOARDING CHANGE

VALOR TOTAL DA CANDIDATURA	520.370,66 €
CALL A QUE SE CANDIDATA	CERV-2025-EQUAL
PROPOSTA Nº	101305347
RESUMO	<p>O EQUImentor é uma iniciativa-piloto que promove a DEI no local de trabalho através de mentoria entre pares e de uma abordagem interseccional. O projeto liga empresas experientes em práticas inclusivas a outras menos experientes, promovendo a partilha estruturada de conhecimento e a aprendizagem transnacional, com o objetivo de sensibilizar para a DEI, aumentar a adoção de políticas inclusivas, combater a discriminação e testar uma metodologia de mentoria escalável a nível europeu. Estruturado nas fases Get to Know e Get to Action, o EQUImentor apoia a integração da DEI em áreas-chave das organizações - do recrutamento à liderança - e gera um modelo transferível que promove locais de trabalho mais inclusivos e equitativos na Europa, criando uma comunidade de prática duradoura.</p>
ESTADO DA CANDIDATURA	submetida em avaliação
CONSÓRCIO	TESE - Associação para o Desenvolvimento (PT); Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (PT); FUNDATIA - Forum for International Communications (RO); Lietuvos Ivairoves Chartijos Asociacija (LIT); GRACE - Empresas Responsáveis (PT)



OUTRAS FONTES DE FINANCIAMENTO

3) DEA - DIVERSITY EUROPE ALLIANCE

VALOR TOTAL DA CANDIDATURA	N/A
CALL A QUE SE CANDIDATA	CERV-2025-EQUAL
PROPOSTA Nº	N/A
RESUMO	<p>Proposta apresentada por um consórcio de 8 Cartas da Diversidade, com o apoio de todas as Cartas europeias, reunindo a experiência e o alcance pan-europeu necessários para desenvolver uma Rede Europeia de Cartas da Diversidade. Assente numa abordagem participativa e de cocriação, o projeto envolverá ativamente as 27 Cartas nacionais na definição da estrutura, governação e mecanismos da futura Rede, permitindo uma resposta conjunta aos desenvolvimentos políticos da UE e aos desafios emergentes da diversidade e inclusão no trabalho. O objetivo é identificar um modelo eficaz e sustentável de cooperação entre Estados-Membros, promover a troca estruturada de boas práticas acumuladas na última década e desenvolver investigação conjunta sobre tendências europeias em diversidade e inclusão. Estes resultados serão alcançados através da construção de consensos, do teste de modelos de governação e da produção de instrumentos estratégicos, como um Memorando de Entendimento co-assinado e um Instrumento de Alinhamento de Políticas.</p>
ESTADO DA CANDIDATURA	submetida em avaliação
CONSÓRCIO	Plataforma Europeia de Cartas da Diversidade



OUTRAS FONTES DE FINANCIAMENTO

4) VIA+: VALORIZAR A IDADE ADULTA

VALOR TOTAL DA CANDIDATURA	147.391,08 €
CALL A QUE SE CANDIDATA	3ª edição de call de candidaturas para apoio a projetos de combate ao isolamento e promoção da valorização da participação ativa e significativa das pessoas idosas na sociedade Fundação Belmiro de Azevedo
PROPOSTA Nº	N/A
RESUMO	A iniciativa VIA+ pretende dar uma resposta à gestão da carreira/ reforma não planeada dos trabalhadores mais velhos, enquanto forma de exclusão social que empurra de forma idadista as pessoas para reforma, despoletando um processo de transição de vida para o qual podem não estar preparados sujeitando-as/os a efeitos nefastos para a sua saúde física e psicoemocional. Deste modo o VIA+ tem como objetivo a promoção da carreira das gerações mais velhas, independentemente da estrutura que esta represente, com o objetivo de apoiar a planear e promover a autodeterminação das pessoas mais velhas nos locais de trabalho.
ESTADO DA CANDIDATURA	rejeitada por falta de verbas
CONSÓRCIO	Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social (PT); Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (PT); JPAB – José Pedro Aguiar-Branco Advogados (PT)

Nota: Este projeto acabou por avançar noutro formato ainda em 2025.

PLANO DE ATIVIDADES 2025

O **Plano de Ação para 2025** 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 várias organizações que participam no dia-a-dia da Associação. Assim, **foi dada continuidade à estratégia de ação estabelecida**, 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.

Outro objetivo de ação bastante relevante continuou a ser **promoção da APPDI** enquanto estratégia de angariação de novas entidades associadas, mantendo-se um pacote de benefícios dirigido às organizações associadas. De destacar ainda a aposta na **oferta formativa** da Associação, que permitiu realizar 26 sessões e alcançar mais de 1600 pessoas.

5ª EDIÇÃO DO SELO DA DIVERSIDADE

A **5ª Edição do Selo da Diversidade**, distinção de prestígio promovida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), enquanto promotora da Carta Portuguesa para a Diversidade, e com o apoio da **Agência para a Integração Migrações e Asilo (AIMA, I.P.)**, foi marcada por um aumento expressivo no número de candidaturas (+65%) e de entidades (+37%). Este marco foi celebrado na tarde de dia 27 de outubro, no Museu da Eletricidade (em Lisboa), na **Cerimónia de Divulgação de Resultados**.

A iniciativa, que decorre a cada dois anos desde 2017, visa **reconhecer e premiar as organizações que implementem políticas e práticas orientadas para a promoção e valorização da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho**. Além das 6 categorias habituais, foram introduzidas duas novas - Projetos Internos de Promoção de DEI e Projetos com Envolvimento Comunitário -, para dar visibilidade a iniciativas que inspiram dentro e fora das organizações. Em 2025, foram atribuídos **22 Selos da Diversidade e 16 Menções Honrosas**, totalizando a entrega de 69 Selos e de 39 Menções Honrosas desde a sua primeira edição.

Com um notório crescimento na participação, tanto de entidades como na submissão de candidaturas, a **iniciativa continua a reconhecer frutos de todo o trabalho que as organizações portuguesas têm vindo a desenvolver entre as edições e o crescente interesse e investimento das mesmas na promoção da DEI** no país.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

ENGENHEIRAS POR UM DIA

A equipa técnica da APPDI manteve a operacionalização da **8ª edição do Programa Engenheiras Por Um Dia**, tendo sido responsável pela continuidade do alargamento da rede de entidades parceiras, bem como pela concretização das atividades com as escolas e entidades participantes no Programa. Atualmente, este programa é operacionalizado pela APPDI, em parceria com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Programa INCoDe.2030, o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

Esta edição apresentou um **formato e duração diferentes das edições anteriores**, tendo decorrido entre janeiro e junho de 2025, com um **orçamento de 50.000,00€**, e contou com **104 entidades parceiras** (15 das quais municípios), **75 escolas** básicas e secundárias e **25 instituições de ensino superior**.

Resumo dos dados finais relativos à 8ª edição do Programa:

- ▶ **Desafios de Engenharia:** 21 sessões, 8 escolas, envolvendo um total de 522 estudantes (256 do sexo feminino e 266 do sexo masculino) e 7 instituições de ensino superior.
- ▶ **Visitas:** Foi realizada 1 visita a uma escola de Coimbra ao longo deste ano letivo. Foram envolvidas 3 empresas e 64 estudantes.
- ▶ **Girls in ICT Day:** Assinalado em abril em parceria com Instituto Superior Técnico (IST). O Programa visitou o Colégio O Barco do Mimo e recolheu as principais dúvidas sobre Tecnologia que, posteriormente, foram respondidas por investigadoras do IST. O vídeo-resumo [aqui](#).
- ▶ **Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência:** Em parceria com Instituto Superior Técnico (IST), o Programa visitou o Colégio O Barco do Mimo e recolheu as principais dúvidas sobre Ciência que, posteriormente, foram respondidas por investigadoras do IST – Zita Martins, Constança Simões e Rita Santos. Os vídeos produzidos por esta iniciativa podem ser vistos [aqui](#), [aqui](#) e [aqui](#).
- ▶ **Dia Internacional das Mulheres** (vídeos [aqui](#), [aqui](#), [aqui](#) e [aqui](#));
- ▶ **Girls in ICT Day** | 50 estudantes, 4 organizações.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

ENGENHEIRAS POR UM DIA (CONT.)

- ▶ **Workshop** “Escolhe a Tua Profissão”: 3 sessões para 20 escolas, envolvendo 551 estudantes.
- ▶ **STEM LABS:** Laboratórios de Engenharia e Tecnologia: Foram realizados de 2 eventos que decorreram nos dias 6 de maio, em Lisboa, e 3 de junho, em Viana do Castelo. Nos dois dias de atividades participaram 400 estudantes, de 8 escolas, em 40 stands com atividades organizadas por várias empresas e instituições de ensino superior. No dia 6 de maio, as atividades decorreram no Complexo Desportivo Municipal do Casal Vistoso, com o apoio da Câmara Municipal de Lisboa e da MEO. O vídeo-resumo desta atividade pode ser visto [aqui](#). A 3 de junho, as atividades desenvolveram-se no Centro Cultural Viana do Castelo, com o apoio deste município. O vídeo-resumo desta atividade pode ser visto [aqui](#).

Para além das atividades realizadas junto de escolas, o Programa participou em **diversos momentos e eventos de divulgação**, tais como:

- ▶ **European Digital Skills Awards 2025** – projeto vencedor na categoria Women in ICT Careers;
- ▶ Participação no projeto **Women4Digital – Género na paisagem das TIC em Portugal: que lugar para as mulheres?**, financiado pelo PlanAPP e pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT);
- ▶ Distinção do Projeto como boa prática no relatório de 2025 da OCDE **“Gender Differences in Education, Skills and STEM Careers in Latin America and the Caribbean”**.
- ▶ Participação no podcast **Genderate**, criado e promovido pela Escola Profissional FORAVE.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

CARERS FOR A DAY

Iniciado, em 2025, o projeto **Cuidadores Por Um Dia - Carers for a Day: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into the Care Sector**, tem por objetivo a prevenção e o combate à segregação das ocupações profissionais em razão do sexo, de que é exemplo a escassez de homens nas profissões associadas à prestação de cuidados, visando combater os estereótipos de género e a subsequente segregação sexual nas opções escolares, formativas e profissionais.

O projeto, que decorre entre janeiro de 2025 e janeiro de 2027 e tem o cofinanciamento da União Europeia através do Programa CERV – Citizens, Equality, Rights and Values, é coordenado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), tendo a APPDI como parceira, bem como Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, Associação Status M (Status M), da Croácia e Fundacion Initiative Social – FIS, de Espanha.

Para este projeto, a APPDI dispõe de um orçamento total de **76.454,69€**.



OPENCARE

Também em janeiro em 2025 deu-se início ao projeto **Open Care: Opening careers for males in CARE**, que visa promover a educação e sensibilização para reduzir estereótipos e estigmas associados aos homens que trabalham no setor dos cuidados, procurando integrar os valores e práticas tradicionalmente atribuídos às mulheres – como o cuidado e a interdependência – nas identidades masculinas dentro das instituições de saúde e de cuidados.

O projeto, que decorre entre janeiro de 2025 e janeiro de 2027 e tem o cofinanciamento da União Europeia através do Programa CERV – Citizens, Equality, Rights and Values, é coordenado pela associação Anziani E Non Solo – ANS, em Itália, e tem como parceiros a associação Afeji Hauts-de-France (França), Cyprus University of Technology (Chipre), Aproximar (Portugal), European Association for Social Innovation (Roménia) e a APPDI.

Para este projeto, a APPDI dispõe de um orçamento total de **12.402,35€**.

PLANO DE ATIVIDADES 2025

MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE

Em 2025, o **Mês Europeu da Diversidade**, iniciativa da **Comissão Europeia**, focou-se na saúde mental e o bem-estar no local de trabalho. Esta iniciativa visa consciencializar para a implementação de medidas, políticas e práticas de Diversidade e Inclusão nos contextos de trabalho, na sociedade e em toda a União Europeia. Pelo quinto ano consecutivo, a APPDI contou com uma **subvenção da Comissão Europeia**, no valor de 3.000,00€, para financiar atividades neste âmbito.

A edição de 2025 integrou seis eventos principais, cobrindo diversas temáticas na agenda de DEI:

WEBINARES

Webinar “Como as iniciativas de DEI podem começar nos níveis mais baixos ou nas chefias intermédias de uma organização”

- Em colaboração com o Clube Xico Andebol e da Escola Ibn Mucana;
- 40 participantes.

Webinar “Acessibilidade digital: inovação e inclusão com a Microsoft”

- Em colaboração com o ERG Disability da Microsoft;
- 39 participantes.

Webinar “Quando o talento importa: preparar equipas e potencializar carreiras”

- Em colaboração com o Instituto Nacional de Reabilitação e a Stravillia Sustainability Hub;
- 51 participantes.

CAMPANHA

“Break the Stigma: Deconstructing Myths about Migrants at Work”:

- Colaboração com TP Portugal, Grupo Portugália Restauração, Crescer, Intercontinental, Vialsil e BNP Paribas Portugal;
- 66 participantes: 41 online e 25 presencial;
- Campanha no **YouTube** com mais de 600 visualizações;
- Artigo no Diário de Notícias sobre a campanha: [Link notícia](#)

BREAK THE STIGMA



SENSIBILIZAÇÃO

Paralelamente, a APPDI lançou duas campanhas de sensibilização:

- Campanha digital **“Messages for Diversity”**, com a participação de sete criadores de conteúdo, que alcançou cerca de 21 mil visualizações e 550 interações;
- [Catarina Oliveira](#)
- [Sofia Costa Matos](#)
- [Daniela Cunha](#)
- [Paula Cosme Pinto](#)
- [Afonso Borga](#)
- [Rafaela Neves](#)
- [Érica Santos](#)

História infantil ilustrada **“O Pássaro Cinzento que ficou Colorido”**, distribuída em escolas e centros educativos, reforçando a aposta na educação para a inclusão desde a infância.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

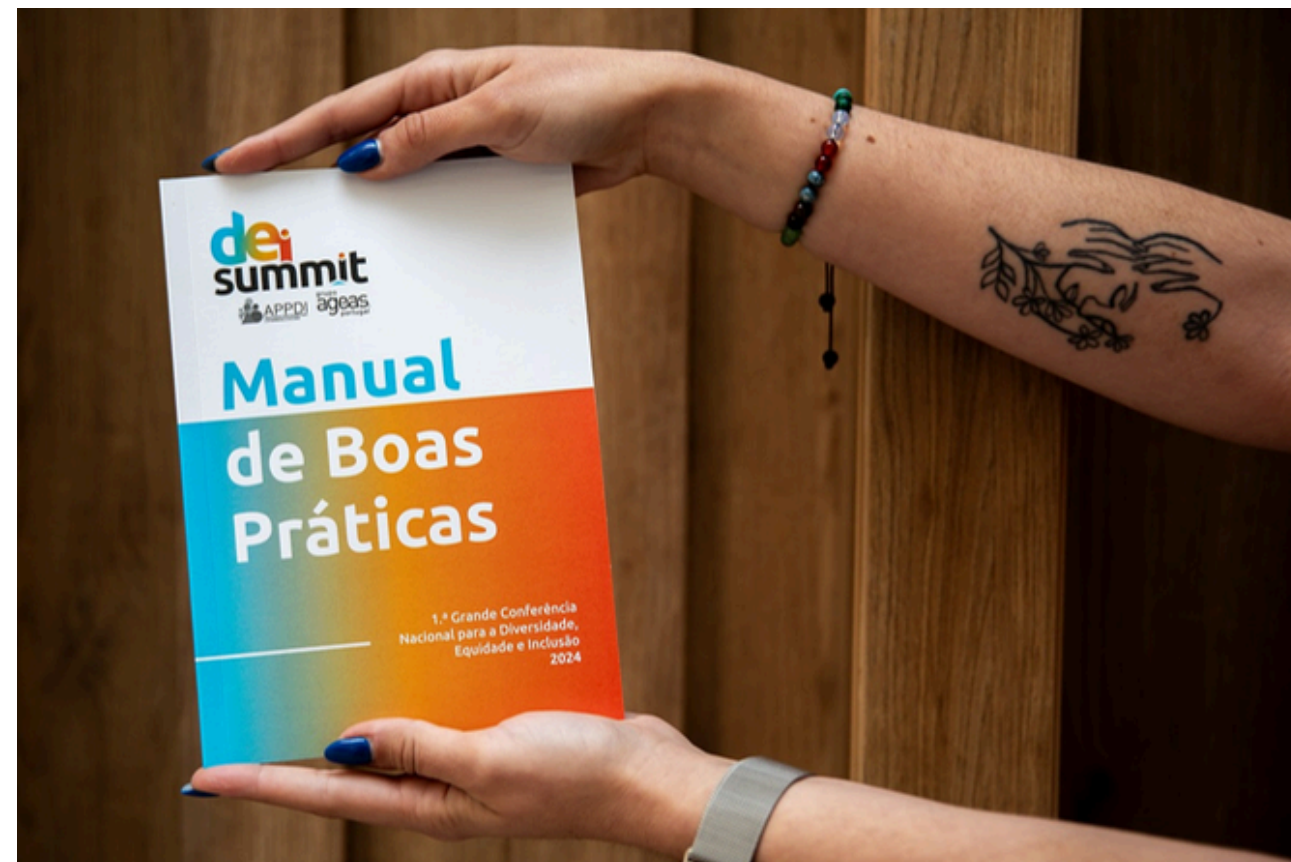
MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE



O mês integrou ainda iniciativas de grande relevância nacional, como o lançamento do **Manual de Boas Práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão**, realizado em parceria com o Grupo Ageas Portugal na cidade do Porto, no âmbito da abertura DEI Summit 2025 e que contou com 92 participações - 52 *online* e 40 presencialmente.

Adicionalmente, a APPDI recebeu um **donativo no valor de 2.250,00€ do BNP Paribas Portugal** para o planeamento e implementação de atividades no âmbito do Mês da Diversidade.

No global, participaram mais de **500 pessoas** nos eventos promovidos pela APPDI no âmbito do Mês Europeu da Diversidade 2025.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

GRUPOS DE TRABALHO

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

Ao longo de 2025, a APPDI deu continuidade aos cinco grupos de trabalho temáticos (Conhecimento Científico, Educação, Empregabilidade, Responsabilidade Social, Desenvolvimento Organizacional). Face aos objetivos definidos por cada grupo, as atividades planeadas foram, na sua maioria, cumpridas.

Algumas destas ações, terão continuidade em 2026, contando com uma nova reorganização destas iniciativas.



PLANO DE ATIVIDADES 2025

GRUPOS DE TRABALHO

GT EDUCAÇÃO

Este GT participou no Mês da Diversidade através da disseminação e dinamização de sessões de leitura e ilustração do conto **“A História do Pássaro Cinzento que ficou Colorido”**. Ao longo de 2025, o grupo deu continuidade ao planeamento das **Jornadas da Diversidade**, iniciativa com o objetivo de sensibilizar estudantes do 1º ciclo, dinamizando sessões sobre Direitos Humanos, Igualdade de Género, e Interculturalidade/Questões Étnico-raciais. Foram dinamizadas 6 sessões-piloto para 7 turmas do primeiro ciclo em escolas no distrito de Lisboa e Aveiro. Após a implementação destas sessões, foi iniciado e terminado o desenvolvimento de um **Manual de Facilitação** a ser difundido junto de agentes educativos e escolas em Portugal.



GT CONHECIMENTO CIENTÍFICO

Ao longo de 2025, este GT continuou a dar continuação ao trabalho iniciado no ano anterior, que consistiu na preparação de um **artigo científico com base nos resultados dos questionários aplicados no Rock in Rio Lisboa 2022 e 2024**. Estes questionários visaram apurar perceções de Diversidade, Inclusão e Acessibilidades das pessoas que participaram no festival.

PLANO DE ATIVIDADES 2025

GRUPOS DE TRABALHO

GT EMPREGABILIDADE

Em 2025, o GT Empregabilidade lançou o instrumento **“Mapeamento da Diversidade do Mercado de Trabalho em Portugal”** com o objetivo de apurar a diversidade de características das pessoas trabalhadoras nas diferentes organizações em Portugal. Compreender as suas características permitirá otimizar esforços futuros no sentido de reconhecer e maximizar intervenções e políticas ajustadas à realidade do mercado de trabalho português.

O GT iniciou ainda a construção de um documento partilhado com vagas de emprego, com o objetivo de ajudar grupos mais vulneráveis a encontrarem mais facilmente empresas onde possam trabalhar ou vagas disponíveis.

Foi ainda dinamizado um Webinar com o título: **“Quando o Talento conta: Preparar equipas, potenciar carreiras”** no âmbito do Mês da Diversidade.

QUESTIONÁRIO
Como está a **Diversidade do Mercado de Trabalho em Portugal?**

Contamos consigo para **mapear a diversidade** no mercado de trabalho!

WEBINAR
Quando o Talento conta: Preparar equipas, potenciar carreiras

30 MAIO 10H30

Entidades participantes:
Instituto Nacional de Reabilitação
Stravillia SUSTAINABILITY HUB

Webinar promovido pelo Grupo de Trabalho de Empregabilidade

BNP PARIBAS
MÊS EUROPEU DA DIVERSIDADE
APPDI

PLANO DE ATIVIDADES 2025

GRUPOS DE TRABALHO

GT RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2025, o grupo deu continuidade à **recolha de boas práticas de DEI desenvolvidas por entidades empregadoras em Portugal**, em curso desde 2021. As boas práticas recebidas foram avaliadas colaborativamente durante as reuniões do GT, de acordo com os critérios de avaliação previamente definidos:

1. Ser claramente uma prática que promove a DEI e não apenas uma prática de Responsabilidade Social;
2. Não ser igual a outras práticas já publicadas;
3. Utilizar metodologias inovadoras;
4. Balanço custo/benefício positivo.

Neste âmbito, são valorizadas práticas que sejam “fora da caixa”, não estando apenas diretamente relacionadas com a atividade da entidade; que estejam associadas e contribuam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável definidos na Agenda 2030; e que sejam abrangentes, envolvendo o máximo de pessoas possível.

Em 2025, este GT organizou ainda 1 webinar “**O papel das lideranças na implementação da D&I**”. O GT ajudou ainda na redação dos textos de avaliação e na construção de recomendações para os níveis de maturidade resultantes do preenchimento do “**Avaliação do Compromisso Organizacional em Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade (DIPE)**”, a ser lançado em 2026.

WEBINAR

O papel das **lideranças** na implementação da **Diversidade e Inclusão**

13 MAR 10H30



Entidades
participantes:

GPP

Stravillia
SUSTAINABILITY HUB

ipvc

Webinar promovido pelo Grupo de
Trabalho de Responsabilidade Social

APPDI
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA
A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

PLANO DE ATIVIDADES 2025

GRUPOS DE TRABALHO

GT DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Este GT definiu a organização de vários momentos de aprendizagem e partilha de práticas sobre várias temáticas no âmbito da DEI, nas quais as organizações demonstravam maior interesse. Assim, foi organizado o webinar temático **“Entre a Resistência e o Compromisso: Estratégias para Implementar a DEI”**.

Além do webinar, este GT deu seguimento ao apoio à continuação e avaliação da primeira temporada do **poDEIcast**. Esta iniciativa tem como principal objetivo dar a conhecer como as organizações em Portugal estão a contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais diversos, inclusivos e equitativos e beneficia do **apoio técnico e logístico da Bee Engineering**, tendo contado, na 1ª temporada, com a moderação de **Fernanda Barata de Carvalho**.

Os episódios são disponibilizados em todas as plataformas de streaming e no YouTube, permitindo um alcance alargado e uma maior acessibilidade ao público interessado. A primeira temporada teve como convidados alguns membros dos órgãos sociais da APPDI, sendo que em 2025, foram lançados os últimos seis episódios: com a participação de Américo Nave, da Crescer; João Verdelho, da EDP; Maria Antónia Torres, da PwC; Cláudia Pedra, da Stone Soup; Nádía Cruz, da Natixis e Cláudia Amorim, da Sérvulo e Associados. Após a análise dos resultados da primeira temporada, foi avaliada a viabilidade da continuidade ao projeto e foi gravada e lançada a 2ª temporada do PoDEIcast, em outubro.

Em média, cada episódio registou cerca de 100 visualizações, e a plataforma Spotify conta atualmente com 84 seguidores. Os dados analíticos revelam que 70% das pessoas que ouviram os episódios pelo Spotify são do género feminino, sendo a faixa etária mais representativa a dos 45-59 anos (41,7%).



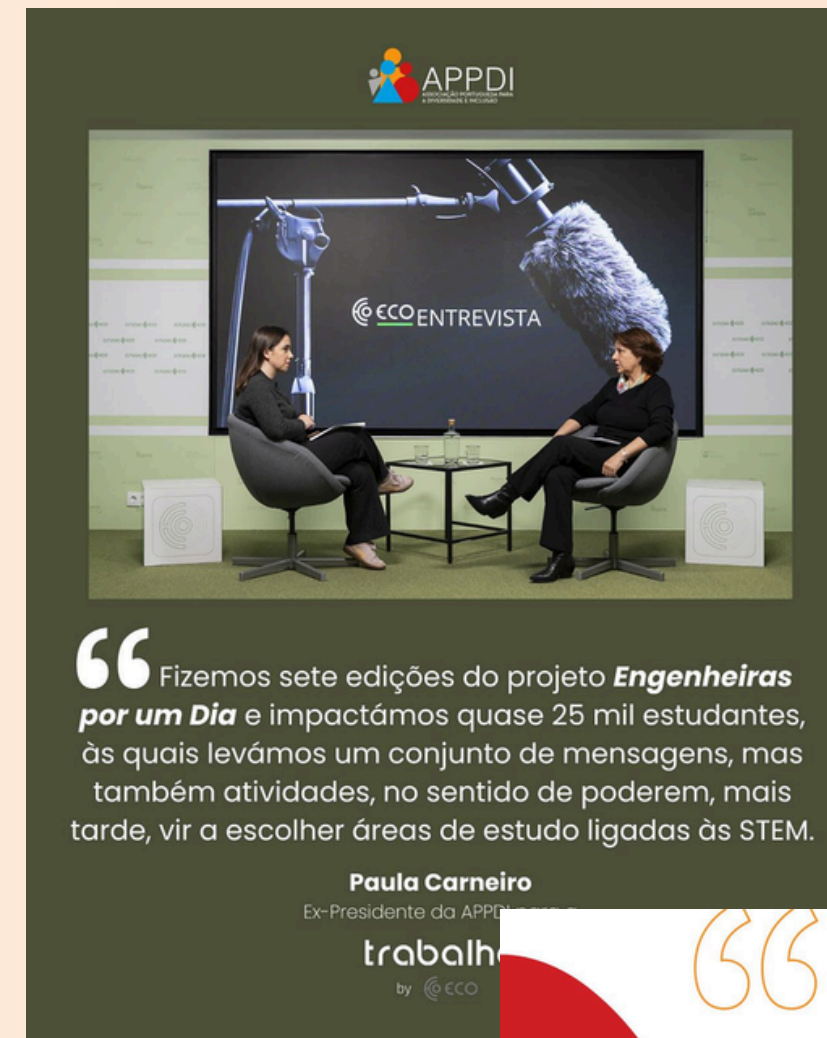
COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Ao longo do ano, a APPDI trabalhou na atualização do seu site institucional, melhorando a identidade gráfica de algumas das secções, bem como a eficiência de algumas das suas funcionalidades, com o **apoio da Grafe**. Outra das novidades relativas à comunicação da APPDI, foi a delegação da mesma em 2 *stakeholders*: **Joana César**, para a construção do plano de comunicação digital e gestão de redes sociais; e **JLM&A**, para consultoria e comunicação estratégica.

A **JLM&A** apoiou a APPDI, numa primeira fase, via **Core Funding Continuidade**, que permitiu, pela primeira vez, ter um apoio formal no que respeita ao posicionamento estratégico e comunicacional. Durante o período de novembro 2024 a julho de 2025, a APPDI implementou um plano de comunicação estruturado e alinhado com os seus objetivos estratégicos, com foco no reforço da visibilidade institucional, no posicionamento como entidade de referência nas áreas da DEI e no aumento do envolvimento com públicos-chave. A execução deste plano traduziu-se numa **maior consistência e regularidade da comunicação**, nomeadamente através das redes sociais e da presença nos meios de comunicação social, contribuindo para o crescimento do alcance, do engagement e do reconhecimento externo da APPDI.

O investimento numa abordagem estratégica à comunicação permitiu valorizar as iniciativas, eventos e posicionamentos públicos da associação, reforçar a sua credibilidade junto de parceiros e *stakeholders* e apoiar transversalmente o trabalho desenvolvido nas restantes áreas de atuação. De forma global, **o plano de comunicação revelou-se um instrumento fundamental para potenciar o impacto das atividades da APPDI, consolidar a sua identidade institucional e criar bases sólidas para a continuidade e sustentabilidade da comunicação no futuro.**



“ Fizemos sete edições do projeto **Engenheiras por um Dia** e impactámos quase 25 mil estudantes, às quais levámos um conjunto de mensagens, mas também atividades, no sentido de poderem, mais tarde, vir a escolher áreas de estudo ligadas às STEM.

Paula Carneiro
Ex-Presidente da APPDI
trabalh
by @ECO



COMUNICAÇÃO | REDES SOCIAIS

No que respeita ao trabalho desenvolvido pela **Joana César** enquanto gestora das redes sociais, destacamos abaixo o crescimento destas contas:

A página do **Facebook** da APPDI conta com um total de 3 685 seguidores, tendo adquirido este ano mais 201 seguidores (+ 5,45%). Foram partilhadas 337 publicações que alcançaram +100 200 pessoas. Adicionalmente, o público desta conta mantém-se maioritariamente feminino, português e situa-se entre as faixas etárias 35-44 e 45-54.


No caso da conta do **Instagram**, esta tem 3 333 seguidores (+ 41,1%), com +137 600 contas alcançadas (+ 88%). Também foram partilhadas 337 publicações, que fizeram com que +7 600 pessoas visitassem o nosso perfil (+ 64,8%). O público desta conta é, mais uma vez, maioritariamente feminino e português, situando-se entre as faixas etárias 25-34 e 35-44.


A conta de **LinkedIn** tem 10 427 seguidores (+ 36,3% face ao ano anterior) e obteve 7 817 reações (+ 95,4%). A maior percentagem de visitantes à página de LinkedIn trabalha em recursos humanos (cerca de 8,8%).

Durante os meses de outubro e novembro, em particular, houve um **acréscimo na comunicação da APPDI no digital, fruto da DEI Summit 2025**. Assim, e resumindo os dados recolhidos para o período temporal entre 2 de novembro de 1 de dezembro, destacamos:


TOTAL


 **210 961** visualizações

 **45 478** contas alcançadas
(+112,1%)

 **1 868** visitas ao perfil
(+113,7%)


INSTAGRAM

 **203 024** visualizações

 **3 019** interações

LINKEDIN

 **4 193** impressões totais

 **1 069** utilizadores alcançados



ADVOCACY

Durante 2025, a APPDI desenvolveu um trabalho ativo de *advocacy*, com o objetivo de **defender os direitos humanos, a diversidade, a inclusão e a igualdade**, num contexto marcado pelo crescimento do discurso de ódio e por tentativas de deslegitimação das políticas de igualdade.

Destaca-se a participação na elaboração da **Carta Aberta “Ódio não é Opinião: Contra a discriminação em Portugal”**, uma iniciativa conjunta com a APPDI, a Amnistia Internacional Portugal e a Associação Crescer. Esta Carta, publicada no jornal Público, constituiu um apelo público e coletivo à ação, alertando para a normalização do discurso de ódio e da violência simbólica e apelando a um compromisso claro das instituições, dos media e da sociedade civil na defesa da dignidade humana e da igualdade.

No âmbito da **defesa das políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)**, a **APPDI interveio publicamente através de uma entrevista ao jornal ECO, denunciando as cartas enviadas por entidades dos Estados Unidos** a empresas em Portugal como uma ingerência inaceitável e um risco de retrocesso nos direitos e compromissos com a inclusão.

Assinalando o **Dia Internacional das Mulheres**, a APPDI participou igualmente no debate público através de um artigo de opinião no ECO, destacando **prioridades fundamentais para a promoção da igualdade de género** e reforçando a necessidade de políticas públicas eficazes e sustentadas.

Estas ações reforçaram o papel da associação enquanto voz ativa na defesa de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática.

Ódio não é opinião:
Carta Aberta contra a discriminação em Portugal

O combate ao discurso de ódio e à discriminação não deve ser responsabilidade apenas das autoridades ou da sociedade civil.

É um esforço coletivo, que exige o envolvimento de todas as pessoas.

Assina a nossa carta. Partilha esta mensagem. Junta a voz contra o ódio.

Uma iniciativa de: APPDI, AMNISTIA INTERNACIONAL, CRESCE

#ÓdioNãoÉOpinião

Assine a **Carta Aberta** contra a discriminação em Portugal

Uma iniciativa de: APPDI, AMNISTIA INTERNACIONAL, CRESCE

COMUNICADO OFICIAL

A Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), enquanto entidade promotora da **Carta Portuguesa para a Diversidade** e representante na Plataforma Europeia de Cartas da Diversidade, manifesta a sua **profunda preocupação face aos recentes retrocessos observados nos Estados Unidos da América (EUA) e noutras partes do mundo** no que concerne às questões de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI).

Como organização comprometida com a promoção da DEI, **reafirmamos o nosso inabalável compromisso perante as mais de 550 entidades signatárias da Carta da Diversidade**. Continuaremos a atuar com empenho, tanto em Portugal como na União Europeia, no sentido de contribuir para a construção de sociedades que se orientem pelos princípios da justiça social, inclusão e equidade.

Diariamente, desenvolvemos ações de sensibilização e programas de formação direcionados a diversas equipas, seja por meio de projetos específicos ou outras iniciativas, com o **objetivo de erradicar todas as formas de discriminação**, seja em razão de sexo, identidade e expressão de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, lugar de origem, cultura, língua, nacionalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, condição económica, saúde, deficiência, estilo pessoal, entre outras características que definem a nossa identidade enquanto indivíduos.

negocios

“Quero acreditar que a UE e Portugal têm um compromisso muito específico com a DEI e que **não vão alinhar** nesta narrativa.”

Mónica Canário,
APPDI para o jornal de **negocios**

APPDI

APPDI

DIREITOS IGUAIS?
As **5** prioridades de 2025

Paula Carneiro, presidente da APPDI
no jornal **eco**

OUTRAS PARTICIPAÇÕES & DIVULGAÇÃO



Para além das participações em entrevistas e artigos para canais de comunicação, comunicação através das redes sociais e trabalho de *advocacy*, a APPDI teve a oportunidade de divulgar e promover o seu trabalho através de outras **participações e eventos pontuais**. Desde 2025, a participação da APPDI na maioria dos eventos é paga.

- ▶ Dinamização de aula sobre **Recrutamento Inclusivo na Universidade Europeia**, para o 2º ano da Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos;
- ▶ Presença em *stand* nos eventos **Building the Future 2025** e Microsoft AI Tour, nos dias 19 e 20 de fevereiro;
- ▶ *Hosting* a visita da associação de apoio a mulheres empreendedoras na Islândia - **FKA - Félag kvenna í atvinnulífinu**.
- ▶ Participação na mesa redonda **#FutURe em Portugal**, uma iniciativa da Merck Portugal;
- ▶ Participação no **Movimento +Fertilidade**, promovido pela Merck Portugal, como parceria institucional;
- ▶ Participação na **20ª Semana da Responsabilidade da APEE** para apresentar o Manual de Boas Práticas e a DEI Summit 2025;
- ▶ Participação como oradoras na EMEA PRIDE Summit da Siemens Healthineers, numa talk sobre **Allyship: Embracing the power of the team**;
- ▶ Participação em grupo focal do **Observatório Social da Fundação La Caixa** para recolha de contributos para adaptação do Programa Conecta ao contexto português;
- ▶ Moderação de evento **EY**, no âmbito do Mês Europeu da Diversidade, para sobre saúde mental em contextos de trabalho de alta performance. Este evento contou também com a participação da Merck Portugal;
- ▶ *Pitch* sobre “O valor das pessoas no trabalho” na **EXPO RH 2025**;
- ▶ Participação no painel “ A importância da diversidade e inclusão LGBTI+ no local de trabalho” na **Feira de Empregabilidade da ILGA Portugal**.





PARCERIAS E PROTOCOLOS

CORE FUNDING DE CONTINUIDADE | FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN

Este apoio financeiro (no valor de 30.000,00€ e em vigor entre junho de 2024 e maio de 2025) foi **determinante para o reforço estrutural e estratégico da Associação**, incidindo em duas áreas prioritárias e historicamente mais frágeis: recursos humanos e comunicação. O apoio permitiu garantir, ao longo de um ano, a contratação de um recurso humano dedicado, não afeto a projetos específicos, o que possibilitou uma maior capacidade de planeamento, coordenação e acompanhamento transversal das atividades, bem como o reforço do trabalho de promoção institucional e de articulação com parceiros.

Em paralelo, foi **desenvolvida e implementada uma estratégia de comunicação profissional e consistente**, com resultados muito expressivos. A APPDI registou uma melhoria significativa do seu posicionamento nos meios de comunicação social, com a publicação de vários artigos e entrevistas sobre eventos e iniciativas desenvolvidas, bem como um crescimento sustentado e elevado *engagement* nas redes sociais, aproximando-se dos 3.000 seguidores no Instagram (à data de término deste *core funding*).

Este reforço da comunicação contribuiu para um reconhecimento alargado do papel da APPDI por parte de organizações parceiras e de entidades externas, consolidando a sua afirmação como entidade de referência nas áreas da DEI. O apoio revelou-se, assim, essencial para aumentar a visibilidade, credibilidade e impacto público da associação, bem como para criar condições de sustentabilidade futura, nomeadamente através da continuidade do recurso humano e da estratégia de comunicação desenvolvida.

ISCTE - INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Mantém-se ativo o protocolo de colaboração com o **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa** referente à realização de estágios curriculares. Em 2025, a estudante Mariana Afonso, mestranda em Psicologia Social e das Organizações, iniciou o seu estágio curricular de 350 horas, a 1 de outubro com previsão de conclusão em fevereiro de 2026. A estudante tem apoiado a atividade diária da APPDI, em particular o desenvolvimento de formações, implementação de projetos e apoio na dinamização de ações e eventos.

14ª EDIÇÃO DO PRÉMIO VOLUNTARIADO JOVEM MONTEPIO

A APPDI integrou, mais uma vez, o **Júri da 14ª Edição do Prémio Voluntariado Jovem Montepio** instituído pela Fundação Montepio e pelo Gabinete de Responsabilidade Social da Associação Mutualista Montepio, pelo quinto ano consecutivo.



PARCERIAS E PROTOCOLOS

CUIDEI+: CUIDAR DO SECTOR DA SAÚDE POR UM FUTURO MAIS DEI

A convite da **Merck Portugal**, a APPDI iniciou, em fevereiro de 2025, a co-dinamização da iniciativa **Cuidei+: Cuidar do sector da saúde por um futuro mais DEI**, que tem como principal objetivo identificar as principais necessidades relacionadas com a diversidade, equidade e inclusão de grupos sub-representados ou considerados vulneráveis, garantindo respostas concretas por parte dos stakeholders envolvidos na área da saúde.

A iniciativa reuniu **várias entidades do setor da saúde e da área associativa de intervenção comunitária em Portugal** para reuniões de trabalho em torno de áreas como pessoas migrantes e refugiadas, Comunicação e Barreiras Linguísticas, Barreiras Burocráticas e Administrativas, Comunidade LGBTQI+, Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, Mulheres e Questões de Género, e Formação e Capacitação de Profissionais de Saúde.

O projeto teve uma apresentação preliminar dia 12 de novembro, no âmbito da DEI Summit 2025, e irá ter continuidade ao longo de 2026.



PORTO BUSINESS SCHOOL

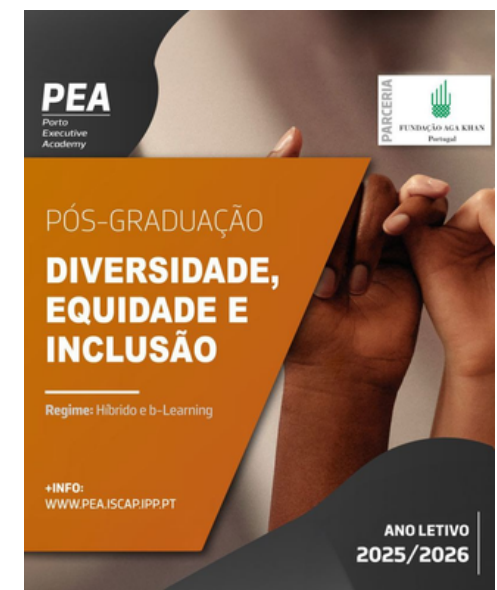
Em 2025, foi assinado um protocolo com a **Porto Business School (PBS)** que concede à APPDI um apoio anual para realização de formações para equipa técnica, cedência de espaços e divulgação do seu trabalho, sendo a APPDI responsável pela dinamização de dois workshops anuais à comunidade PBS e pelo reconhecimento da parceria a nível institucional.

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO (ISCAP) / PORTO EXECUTIVE ACADEMY (PEA)

Iniciou-se um protocolo com o **ISCAP/PEA** que estabelece uma colaboração com a APPDI para a participação em atividades letivas enquadradas na Pós-Graduação em Diversidade, Equidade e Inclusão, bem como na conceção de novos cursos e iniciativas técnico-científicas promovidas pelo ISCAP/PEA.

Nesse sentido, a APPDI integra, de forma paga, o corpo docente da 2ª edição da Pós-Graduação em Diversidade, Equidade e Inclusão, a decorrer no ano letivo 2025/2026, estando encarregue de **3 aulas**:

- 29 de novembro de 2025 – DEI e Ética
- 13 de junho de 2026 – DEI nas organizações | Parte 1
- 17 de junho de 2026 – DEI nas organizações | Parte 2



PARCERIAS E PROTOCOLOS

IADE – UNIVERSIDADE EUROPEIA

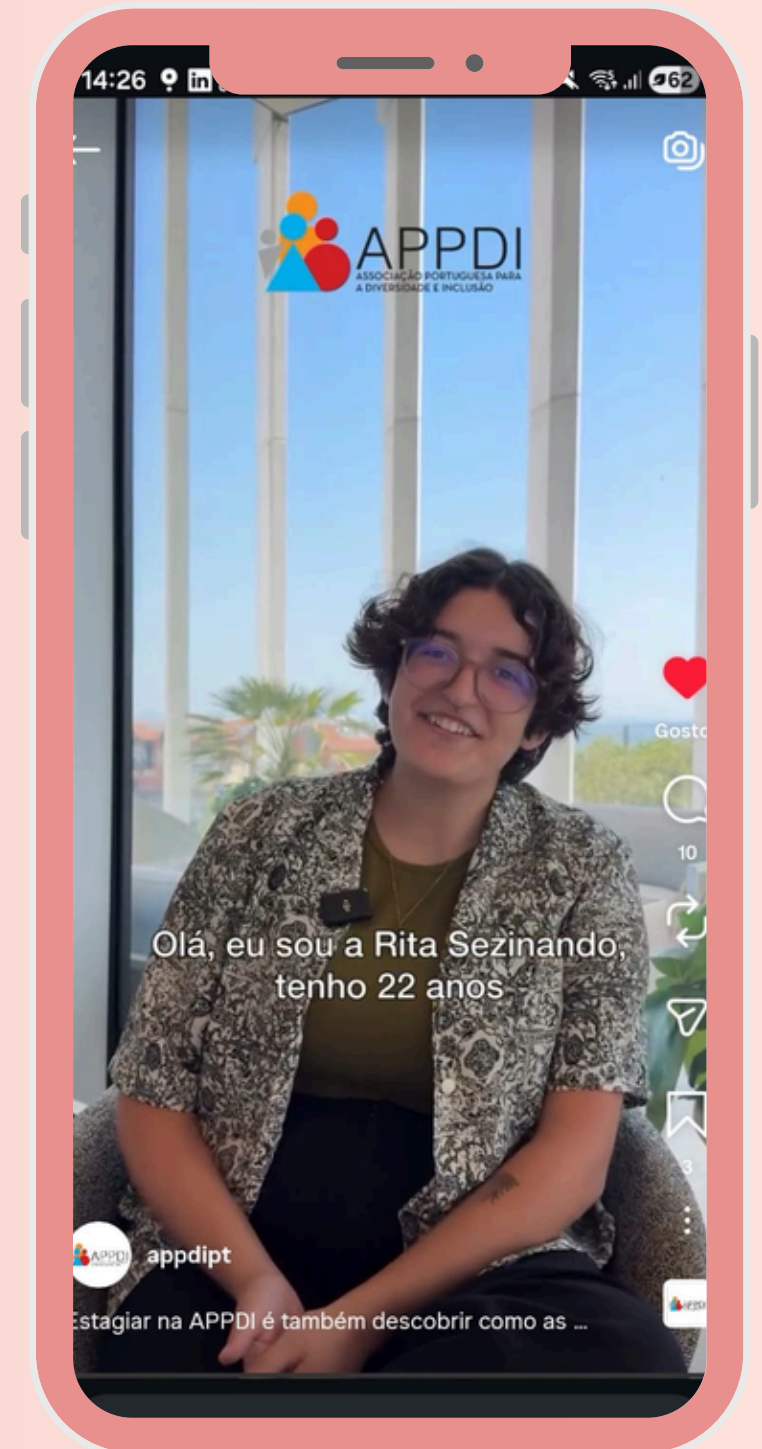
A convite da instituição, foi assinado um protocolo de cooperação entre o IADE e a APPDI para estudantes do Curso de Licenciatura em Ciências da Comunicação, na Unidade Curricular de Laboratório de Comunicação Digital. O objetivo deste protocolo foi ajudar os estudantes a identificarem temas sobre DEI para criação de uma **reportagem hipermédia**. Os alunos trabalharam em grupos de 3 a 5 elementos, durante 8 semanas, com entregas regulares para avaliação e feedback.

A APPDI apresentou, às 3 turmas participantes, o contexto da temática DEI em Portugal e alguns dos temas que os alunos poderiam trabalhar na reportagem.



TEACH FOR PORTUGAL

Foi celebrado, em agosto de 2025, um protocolo com a organização **Teach for Portugal** para realização de um estágio com a duração de um mês com uma pessoa mentora da organização - Rita Sezinando. A experiência foi bastante positiva e produtiva, tendo fornecido à APPDI apoio nas áreas de educação e de projetos e à pessoa estagiária competências de liderança e gestão em organizações sociais.





PARCERIAS E PROTOCOLOS

PROGRAMA SALTA

Em setembro, e pelo 3º ano consecutivo, a APPDI, a convite de uma empresa multinacional de relevo no setor do retalho, assegurou a dinamização do **projeto SALTA**, uma iniciativa de alavanca social que promove a empregabilidade de grupos sub-representados e/ou em situação de vulnerabilidade acrescida (pessoas LGBTQI+, refugiadas, migrantes ou de contextos socioeconómicos vulneráveis, entre outros).

Na edição de 2025, o projeto recebeu várias candidaturas de parceiros e contou com a participação de **7 jovens** provenientes de contextos vulneráveis que residem em Portugal. Através de um bootcamp de 3 dias, as pessoas participantes ganharam competências transversais e interpessoais que permitiram a realização de um estágio com duração de 1 mês na empresa, seguido de um contrato com vista à efetividade.

O valor recebido nesta rubrica está englobado no capítulo referente aos serviços prestados.

VIA+: VALORIZAR NA IDADE ADULTA

Em julho de 2025, com a coordenação da Aproximar, arrancou uma parceria com a APPDI e José Pedro Aguiar Branco Advogados (JPAB) que visa a promoção do envelhecimento ativo nas pessoas trabalhadoras mais velhas, procurando apoiar as pessoas e organizações numa maior e melhor inclusão de pessoas trabalhadoras e seus contributos no ambiente de trabalho. Foi realizado um webinar de sensibilização aberto a todas as pessoas para apresentação do projeto, seguido da abertura de um programa de formação com 5 sessões, a realizar em 2026, que contará com a APPDI na equipa formadora.

DIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Em 2025, tal como nos anos anteriores, a APPDI juntou-se como parceira institucional à **Animar - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local**, e a outras organizações da economia social, para a promoção do Dia Municipal para a Igualdade. Esta iniciativa tem o apoio de organizações públicas e pretende promover a mobilização social e territorial em torno da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação e do respeito pelos Direitos Humanos.

Em 2025, no dia 24 de outubro, o tema foi “Igualdade é Desenvolvimento” e contou com 253 iniciativas distribuídas por 86 concelhos e 14 ações de âmbito digital, alcançando 218 mil pessoas em todo o país.

RISE ABILITY | BY EDP

Iniciou-se, em 2025, a iniciativa **Rise Ability: Potenciar Capacidades e Criar Possibilidades**, criada e dinamizada pela EDP e na qual a APPDI, em conjunto com a Valor T e Nova SBE Inclusive Community Forum, se juntam como experts na Diversidade e Inclusão.

A iniciativa decorre em Portugal e Espanha e tem como objetivo a capacitação de pessoas com deficiência, visível e invisível, para o desenvolvimento de carreira e preparação para os desafios do mercado de trabalho.

PARCERIAS E PROTOCOLOS



DEI SUMMIT 2025

A APPDI coorganizou, em parceria com o **Grupo Ageas Portugal**, a segunda edição da **Summit Nacional para a Diversidade, Equidade e Inclusão**, realizada nos dias 11 e 12 de novembro, no Pavilhão do Conhecimento – Centro Ciência Viva, em Lisboa. Este evento reuniu líderes empresariais, especialistas, a academia e representantes da sociedade civil para debater os desafios e as oportunidades na promoção de ambientes mais diversos e inclusivos em Portugal.

A JLM&A, em estreita colaboração com as equipas da APPDI e do Grupo Ageas Portugal, desempenhou um papel crucial na organização e assessoria de comunicação do DEI Summit 2025, fornecendo apoio estratégico e operacional ao longo de todo o planeamento do evento. As principais iniciativas da JLM&A foram o apoio a conceção do evento; apoio na dinamização de inscrições; assessoria de imprensa e cobertura de imprensa.

O impacto da DEI Summit 2025 foi, mais uma vez, muito significativo, consolidando-se como um evento de referência na área da diversidade e inclusão em Portugal, contando com a participação de 363 pessoas presencialmente, e cerca de 7 mil online. Para além do envolvimento direto de participantes, o evento teve um forte impacto na esfera pública, alcançando uma ampla cobertura mediática com 18 notícias em meios online e impressos, que resultaram num alcance total de 907 676 pessoas. No digital, as interações das redes sociais contaram-se em milhares[1], particularmente no Instagram e no LinkedIn da APPDI.

[1] Ver mais informação no capítulo “Comunicação”.

Os resultados obtidos demonstraram a **relevância da DEI Summit 2025**, em particular na ampliação do alcance da APPDI e na promoção dos temas abordados junto a audiências diversas, criando assim uma base sólida para futuras campanhas e iniciativas. Este sucesso reforça também o papel da APPDI como uma referência nacional na promoção da diversidade, equidade e inclusão em Portugal.

Para a realização deste evento foi recebido o montante, em donativos, de **95.000,00€**.



RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

No período em análise, a APPDI apresenta uma **evolução global positiva da sua atividade**, evidenciada pelo crescimento do resultado líquido do exercício e pelo reforço da sua capacidade de gerar rendimentos próprios e captar financiamento externo.

A. RENDIMENTOS

Os **rendimentos operacionais** ascenderam a **141.219,32€**, registando um **crescimento de 23,33%** face ao exercício anterior, refletindo o aumento da atividade corrente da Associação. Este desempenho resulta dos montantes provenientes de quotas anuais, donativos, ações de formação e sensibilização, consultoria e apoio a organizações, bem como da produção de materiais e conteúdos, traduzindo uma **diversificação sustentada das fontes de receita própria**.

No que respeita aos **subsídios à exploração**, estes totalizaram **105.122,21€**, registando uma **redução de 12,78%**, que se explica pela redução para metade do subsídio à exploração referente ao Programa Engenheiras Por Um Dia. Ainda assim, mantêm-se como uma **fonte de financiamento estruturalmente relevante**, destacando-se o **protocolo de execução do Programa Engenheiras Por Um Dia**, o **core funding de continuidade da Fundação Calouste Gulbenkian**, os subsídios à exploração no âmbito do **CERV** para os projetos *Open CARE* e *Cuidadores Por Um Dia*, bem como o **financiamento da Comissão Europeia** associado às atividades desenvolvidas no **Mês da Diversidade**.

Os **outros rendimentos e ganhos** atingiram **106.612,92€**, apresentando um **aumento de 20,16%**, contribuindo de forma significativa para o reforço do desempenho económico do exercício.



RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

B. GASTOS

Os **principais gastos da APPDI** continuam a estar associados à sua **estrutura operacional**, destacando-se:

- Os **fornecimentos e serviços externos**, no montante de **180.039,07€**, que registaram um **aumento de 49,29%**, refletindo o maior volume de atividades, a execução de projetos financiados e a necessidade de recurso a serviços especializados.
- Os **gastos com o pessoal**, no valor de **105.677,59€**, correspondentes à **equipa técnica constituída por três pessoas**, apresentaram uma redução de 31,66%, evidenciando uma **gestão prudente dos recursos humanos** e um esforço de contenção de custos, sem prejuízo da capacidade operacional da associação.

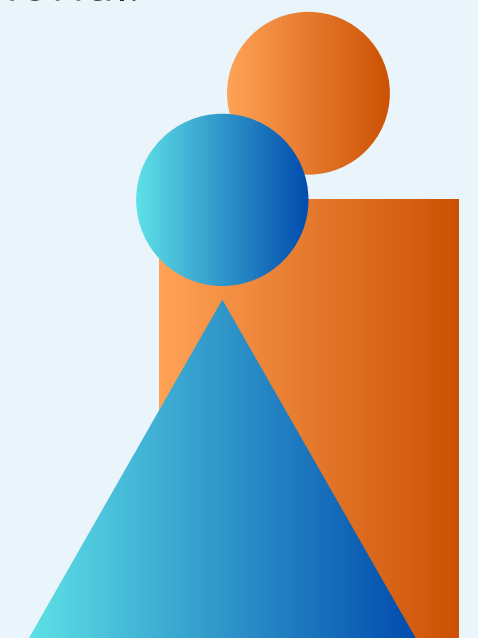
Os **outros gastos e perdas** ascenderam a **6.582,53€**, registando um aumento face ao exercício anterior, embora com **impacto pouco significativo no total dos gastos**.

C. RESULTADO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO

O **Resultado Líquido do Exercício** fixou-se em **60.533,33€**, face a **45.795,01€** no exercício anterior, o que corresponde a um **crescimento de 32,18%**.

Este desempenho positivo resulta essencialmente do **crescimento dos rendimentos operacionais**, da **manutenção de níveis relevantes de financiamento por subsídios**, e da **contenção dos gastos com pessoal**, compensando o aumento dos fornecimentos e serviços externos.

Este desempenho demonstra a **robustez do modelo de funcionamento da Associação** e a sua capacidade de assegurar a continuidade e o impacto das suas atividades, em alinhamento com a sua missão institucional.



RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS

Vendas e Serviços Prestados	141 219,32 €
Subsídios à exploração	105 122,21 €
Fornecimentos e serviços externos	-180 039,07 €
Gastos com Pessoal	-105 677,59 €
Outros rendimentos e ganhos/ Donativos	106 612,92 €
Outros gastos e perdas	-6 582,23 €
Sub-total	60 655,26 €
Juros e gastos similares suportados	-121,93 €
Resultado líquido do exercício	60 533,33 €



RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

Dívidas ao Estado e à Segurança Social

A APPDI não tem quaisquer dívidas à Autoridade Tributária nem à Segurança Social ou qualquer outra entidade pública.

Proposta de Aplicação de Resultados

Os **valores não executados** no âmbito das atividades previstas foram devidamente identificados e serão **reinvestidos em períodos subsequentes**, garantindo a sua afetação a iniciativas alinhadas com os objetivos estratégicos da APPDI.

Este procedimento visa assegurar uma **gestão eficiente e responsável dos recursos**, permitindo reforçar a continuidade e o impacto das ações desenvolvidas, bem como a sustentabilidade das intervenções futuras.

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



Dívidas ao Estado e à Segurança Social

A APPDI não tem quaisquer dívidas à Autoridade Tributária nem à Segurança Social ou qualquer outra entidade pública.

Proposta de Aplicação de Resultados

Os **valores não executados** no âmbito das atividades previstas foram devidamente identificados e serão **reinvestidos em períodos subsequentes**, garantindo a sua afetação a iniciativas alinhadas com os objetivos estratégicos da APPDI.

Este procedimento visa assegurar uma **gestão eficiente e responsável dos recursos**, permitindo reforçar a continuidade e o impacto das ações desenvolvidas, bem como a sustentabilidade das intervenções futuras. Propõe-se que o resultado líquido seja transferido para a conta de Resultados Transitados.





Relatório e Parecer do Conselho Fiscal

Senhores Associados,

Nos termos da lei e do mandato que nos conferiram, apresentamos o relatório sobre a atividade fiscalizadora desenvolvida e damos parecer sobre o relatório de gestão, o balanço e a demonstração dos resultados apresentados pela Direção da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (a Associação) relativamente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025.

No decurso do exercício acompanhámos, com a periodicidade e a extensão que considerámos adequada, a atividade da Associação. Verificámos a regularidade da escrituração contabilística e da respetiva documentação bem como a eficácia do sistema de controlo interno, apenas na medida em que os controlos sejam relevantes para o controlo da atividade da Associação e apresentação do balanço e da demonstração dos resultados e vigiámos também pela observância da lei e dos estatutos.

No âmbito das nossas funções verificámos que o balanço e a demonstração dos resultados permitem uma adequada compreensão da situação financeira da Associação.

Nestes termos, tendo em consideração as informações recebidas da Direção e Serviços, somos do parecer que sejam aprovados o balanço e a demonstração dos resultados.

Finalmente, desejamos expressar o nosso agradecimento à Direção e a todos os colaboradores da Associação com quem contactámos, pela valiosa colaboração recebida.

Lisboa, 20 de abril de 2026

O Presidente do Conselho Fiscal

Paulo Fernando Leão Ribeiro

O Vogal

Joana Portugal

O Vogal

Carlos Ferreira



PricewaterhouseCoopers / MFAS – Management, Finance & Accounting Services, Lda.

Sede: Palácio Salazar, Rua Sá da Bandeira, 1 – 1.º esq., 1069-016 Lisboa, Portugal | Tel.: +351 215 433 000
Matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o N.º 200 479 194 | Capital Social 60.000 EUR

PricewaterhouseCoopers / MFAS – Management, Finance & Accounting Services, Lda pertence à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.
Recepção: Palácio Salazar, Avenida Fontes Pereira de Melo, n.º 16, 1050-121 Lisboa, Portugal



APPDI
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA
A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

**ATÉ PARA O
ANO!**

*Diversidade
Inclusão
Pertença
Equidade*

