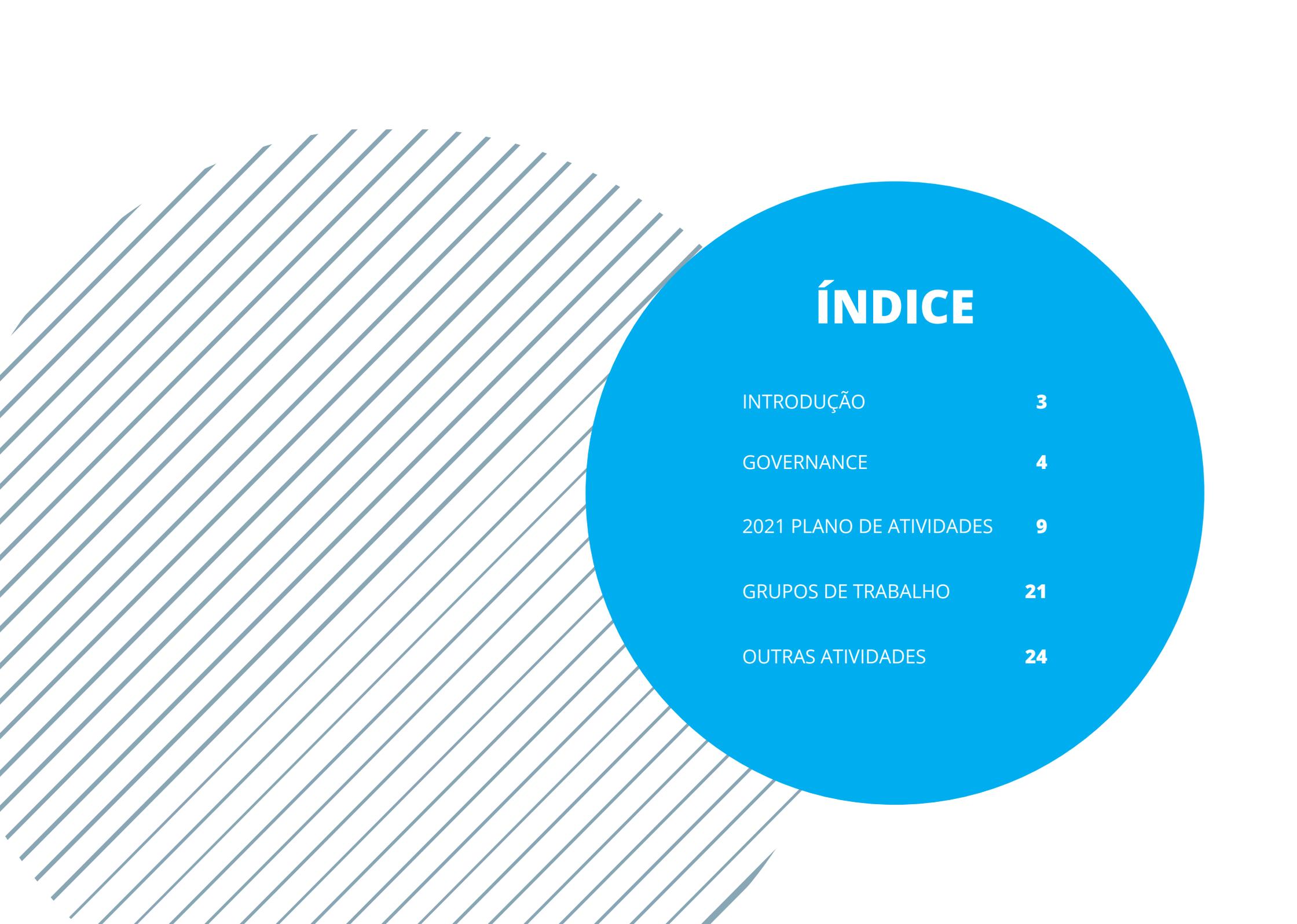


RELATÓRIO DE GESTÃO 2021





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.

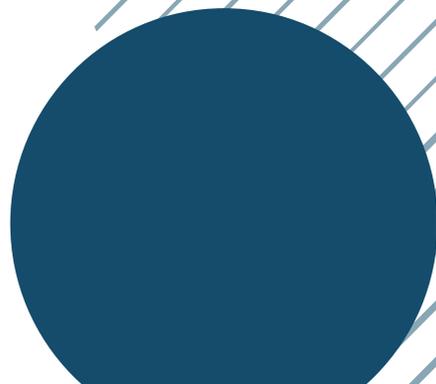
A APPDI promove iniciativas como a **Carta Portuguesa para a Diversidade** (que gere e coordena), o Programa **Engenheiras Por Um Dia** (iniciativa do Governo que pretende sensibilizar para as opções de carreira STEM para estudantes do sexo feminino até aos 18 anos) e o Projeto **Divers@s e Ativ@s: Promoção 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).

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.

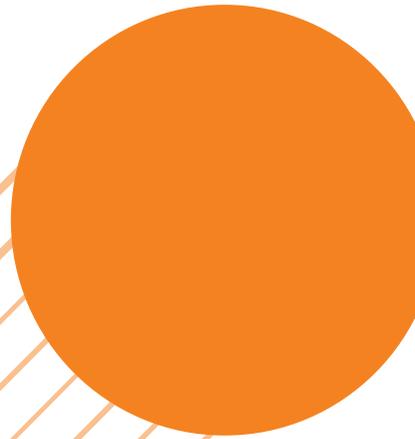
A APPDI integrou o Júri da 11ª Edição do Prémio Voluntariado Jovem Montepio instituído pela **Fundação Montepio** e pelo Gabinete de Responsabilidade Social da **Associação Mutualista Montepio**, pelo segundo ano consecutivo.

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**.

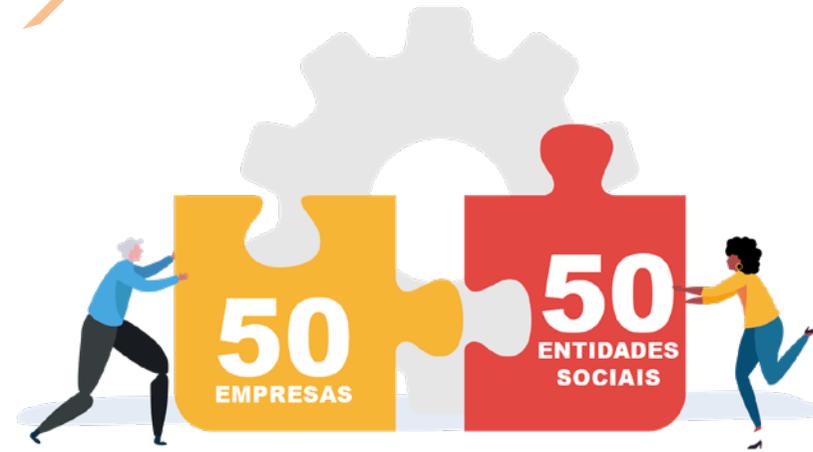
TRABALHO DESENVOLVIDO 2018/2021



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 Ligestillinggsenteret 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:

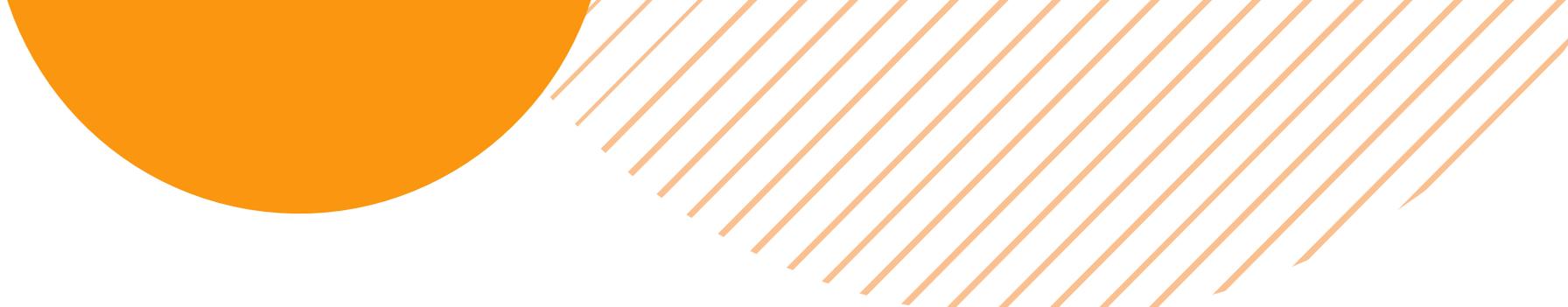
- Validação e disseminação do Guia de Formação de Pessoas Formadoras;
- Realização de encontros colaborativos para o desenvolvimento de uma campanha de sensibilização.

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).





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

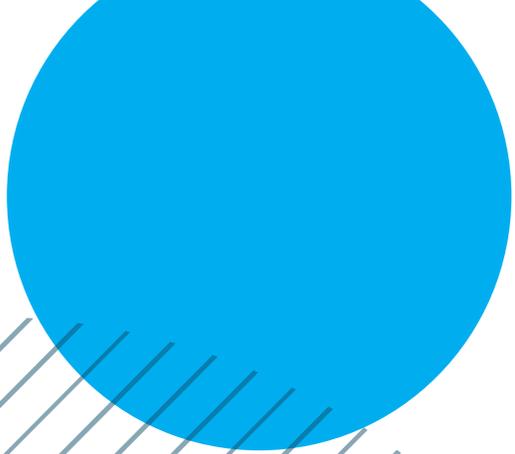
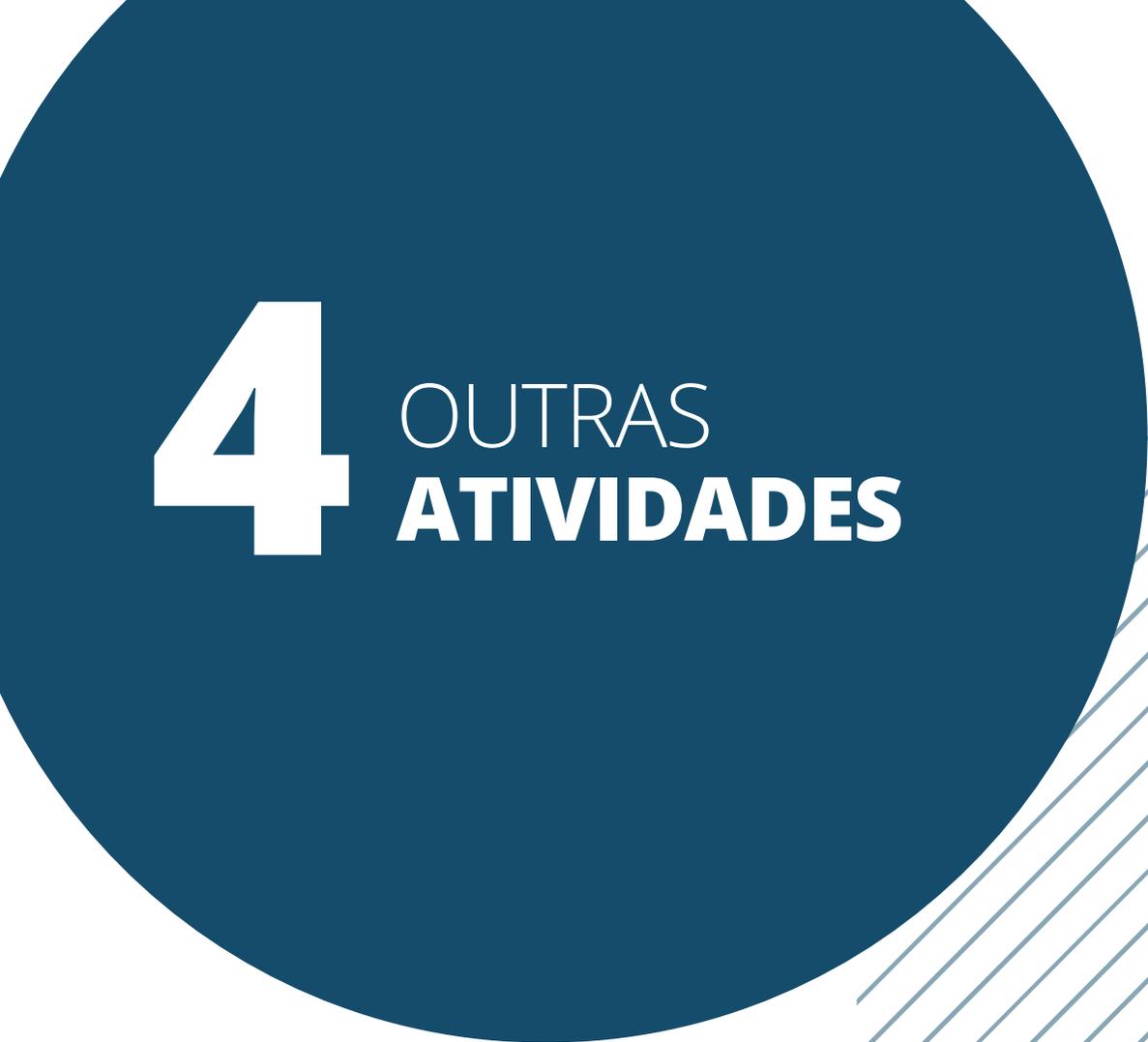
Este grupo tem feito um trabalho de assessoria e consultoria à APPDI, no âmbito das temáticas ligadas à Diversidade e Inclusão.

GT RESPONSABILIDADE SOCIAL

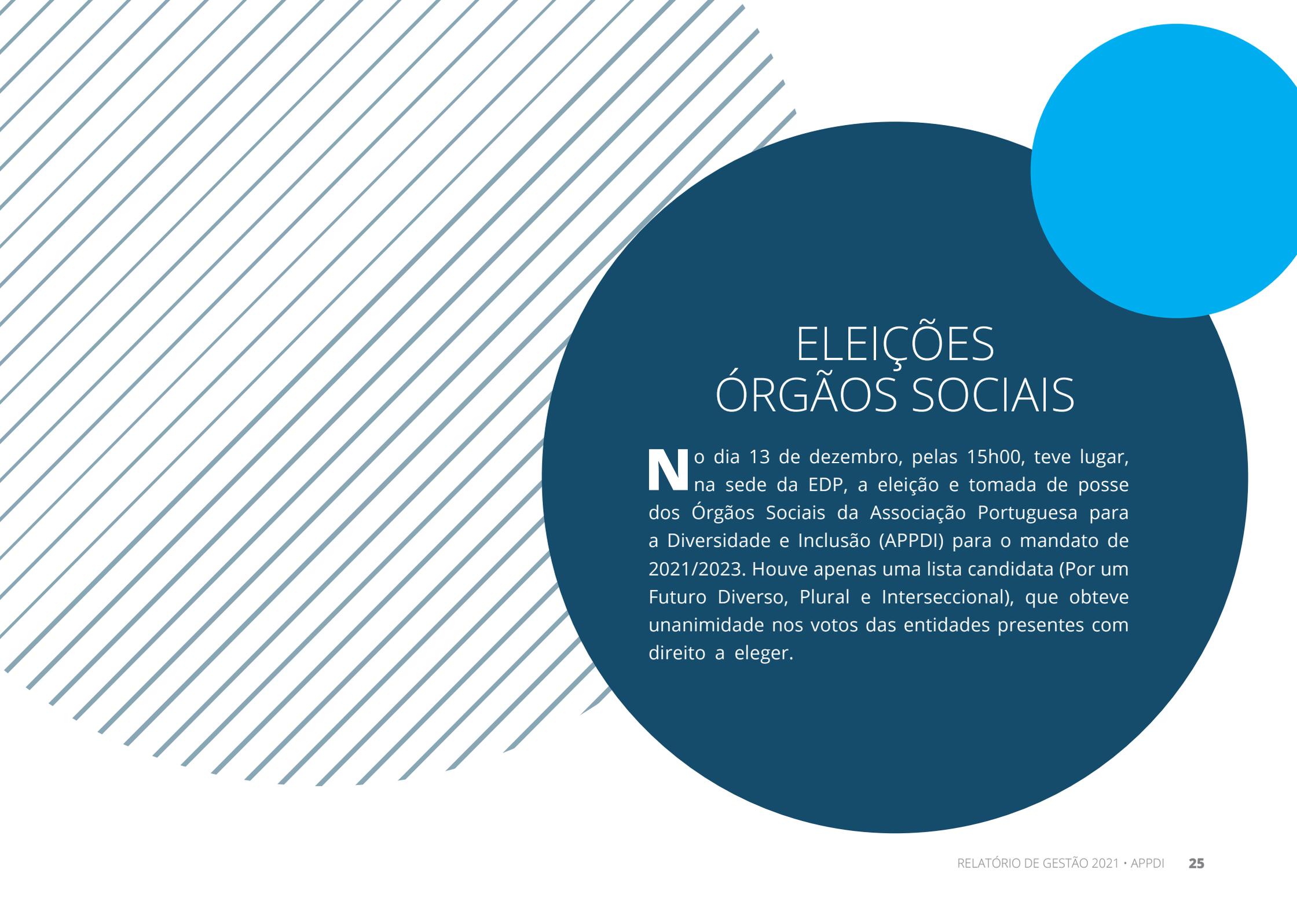
Este grupo reuniu 13 vezes. Após a construção do questionário para identificação de boas práticas de Responsabilidade Social ligadas à Diversidade e Inclusão por parte das organizações signatárias, foi possível aplicá-lo e estruturar os seus resultados, o que culminou num **Guia de Boas Práticas de D&I**. 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 pattern of thin, light blue diagonal lines on the left side. On the right, there are two overlapping circles: a larger dark blue one in the foreground and a smaller bright blue one behind it.

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.

 /appdipt

 /appdipt

 /appdi

www.appdi.pt



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 Eurouisc 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.

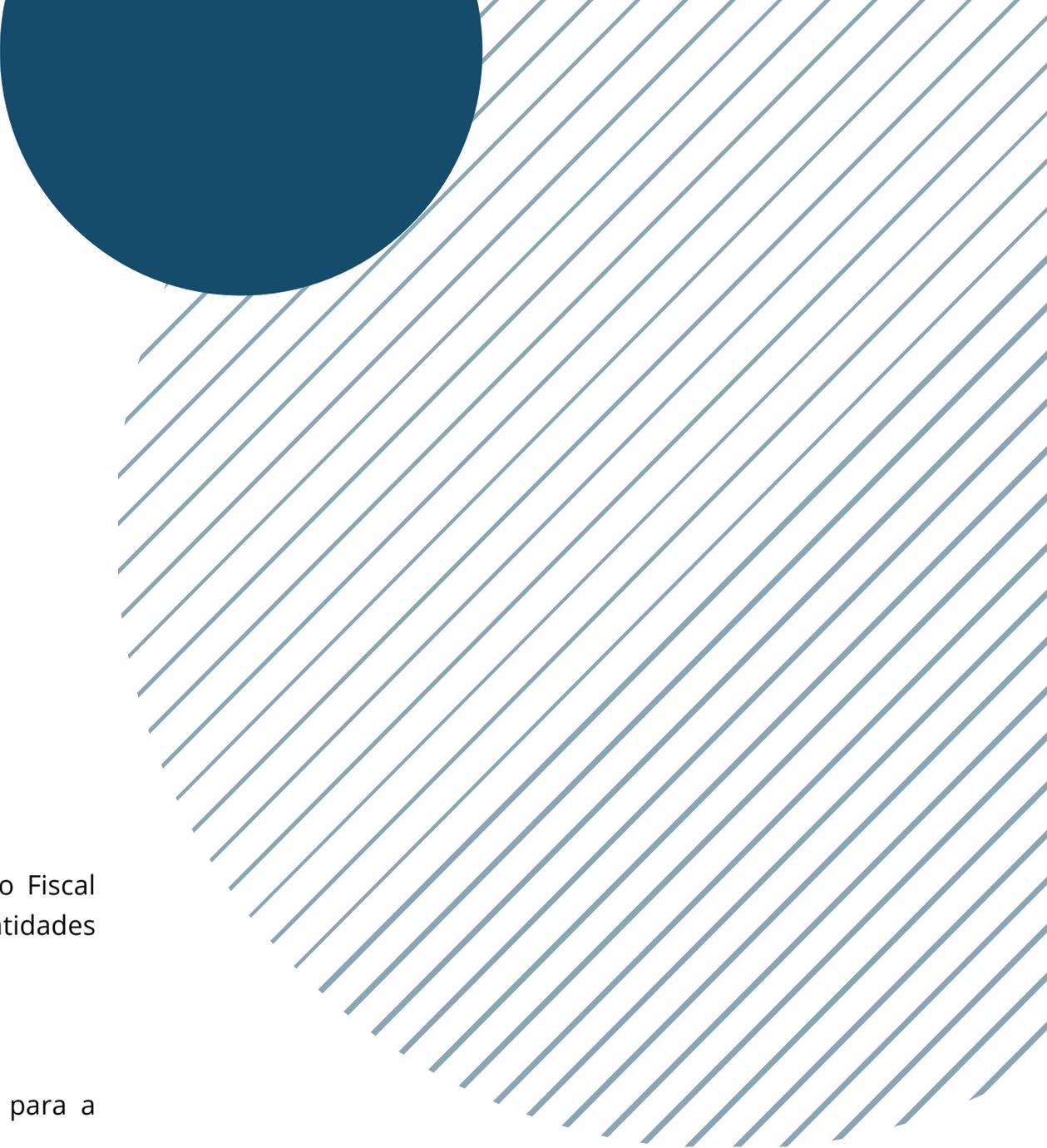
ANÁLISE ECONÓMICA E FINANCEIRA

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

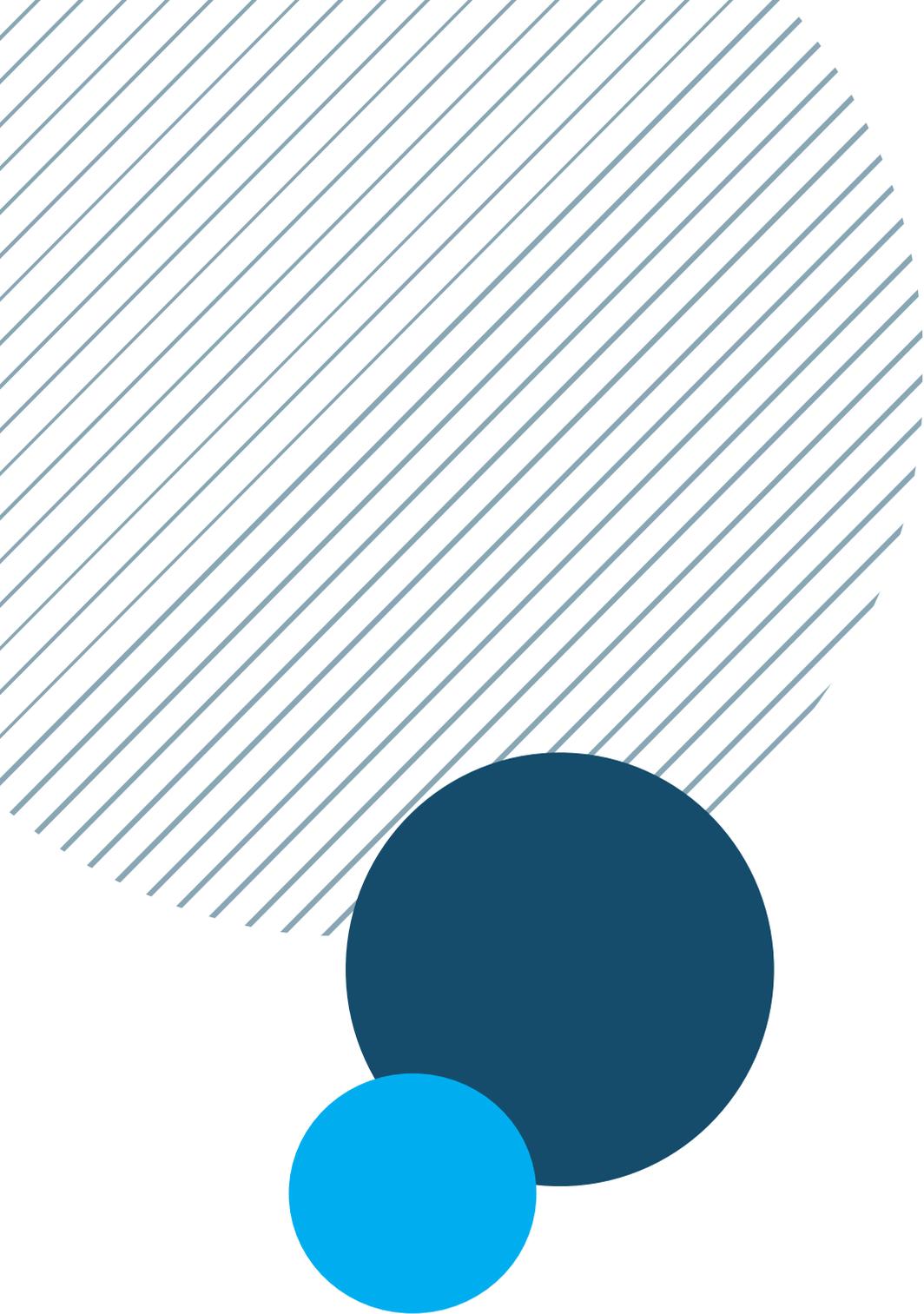
ÓRGÃOS SOCIAIS EQUIPA TÉCNICA

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 IIEFP.



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.

