



# Relatório de Gestão

2022



# ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
ÓRGÃOS SOCIAIS   EQUIPA TÉCNICA .....	5
GOVERNANCE .....	6
Assembleia Geral.....	6
Conselho Consultivo e Coordenação de Grupos de Trabalho.....	6
Diagnóstico Organizacional.....	6
Reflexão Estratégica .....	7
MOVIMENTO ASSOCIATIVO .....	8
CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE   PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA DIVERSIDADE.....	9
PROTOCOLOS E PARCERIAS .....	11
Engenheiras Por Um Dia.....	11
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa .....	11
11ª Edição do Prémio Voluntariado Jovem Montepio .....	11
Alto Comissariado para as Migrações .....	11
Rock in Rio Lisboa .....	11
MEO Kalorama .....	12
Livro “Direito a ter Direitos” .....	13
Plataforma Nacional Digital Coalition – Digital Skills and Jobs.....	13
4ª Edição Selo Marca Empregadora Inclusiva.....	14
COMUNICAÇÃO.....	15
PLANO DE ATIVIDADES 2022.....	16
Engenheiras Por Um Dia.....	16
Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional.17	
V Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão.....	19
Mês Europeu da Diversidade.....	19
Grupos de Trabalho .....	20
OFERTA FORMATIVA.....	23
FINANCIAMENTO .....	24
RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS.....	25
PLANO DE AÇÃO 2023 .....	27
ORÇAMENTO 2023 .....	32

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

Este ano foram definidos de forma mais detalhada, depois de um trabalho conjunto com a Direção, a sua **visão estratégica** e os seus **valores**, respetivamente:

1. Ser referência de Diversidade e Inclusão em Portugal;
2. Humanidade, Diversidade, Pertença, Inclusão, Equidade, Cooperação e Ética.



Atualmente, 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).

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).

## NOTA

Findo mais um ano de trabalho, vimos por este meio agradecer:

Às pessoas representantes de entidades que exercem funções na Mesa da Assembleia Geral, no Conselho Fiscal e no Conselho Consultivo, pelo trabalho e caminho que têm feito com a APPDI;

Às entidades associadas e associados a título individual que, ao se juntarem à Associação, contribuem não só financeiramente, mas também com as suas ideias e energia, fundamentais para o bom desenvolvimento das atividades da APPDI;

A todas as entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade pela participação e envolvimento ativo, sem os quais esta Associação não faria sentido;

A todas as entidades parceiras dos restantes projetos que têm contribuído para o crescimento e consolidação da APPDI.

## ÓRGÃOS SOCIAIS | EQUIPA TÉCNICA

A **Direção** da APPDI é composta por cinco organizações, sendo presidida pela EDP – Energias de Portugal e contando ainda com a Crescer - Associação de Intervenção Comunitária na tesouraria, com a Natixis - Sucursal em Portugal na secretaria, e L'Óreal Portugal e a Grafe Publicidade como vogais. Já a mesa da **Assembleia Geral** é presidida pela Sérvulo & Associados, contando no secretariado com a Stone Soup Consulting e a Leading for Greatness – Consultoria e Formação. O **Conselho Fiscal** é presidido pela PricewaterhouseCoopers (PwC Portugal) e tem como secretários a Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social e o Geoclube - Associação Juvenil.

Adicionalmente, o **Conselho Consultivo** da APPDI conta com o GRACE - Associação Empresas Responsáveis, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), a Delta Cafés, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Associação Mutualista Montepio e a Fundação Aga Khan Portugal.

A **equipa técnica** da Associação conta, atualmente, com 4 pessoas, tendo duplicado desde maio de 2021:

- **Margarida Mateus**, coordenadora de projetos
- **Mónica Canário**, gestora de projeto afeta ao Programa Engenheiras Por Um Dia:
- **Eduardo Reis**, gestor de projeto afeto ao projeto Divers@s e Ativ@s que entrou em funções após a saída de Ana Salguero;
- **Laura Mégevand**, a realizar estágio IEFP desde julho.

## GOVERNANCE

### Assembleia Geral

De acordo com os Estatutos da APPDI, foram realizadas duas **Assembleias Gerais** em 2022 com as entidades associadas e associados a título individual. A primeira decorreu no dia **1 de junho**, dedicada ao balanço dos primeiros meses de 2022, à apresentação e aprovação do Relatório de Atividades e Contas de 2021, bem como à apresentação e aprovação do Plano de Atividades e Orçamento para 2022; entre outros assuntos de interesse geral partilhados pelas entidades associadas. A segunda decorreu a **24 de novembro**, na qual se fez um balanço das atividades desenvolvidas ao longo do ano, foi discutido e aprovada a alteração aos Estatutos e Regulamento Eleitoral bem como efetuada a auscultação às entidades associadas para realização do Plano de Atividades de 2023.

### Conselho Consultivo e Coordenação de Grupos de Trabalho

Realizaram-se duas reuniões com o **Conselho Consultivo** (6 de janeiro e 3 de junho) e três com as **coordenações dos grupos de trabalho** (6 de janeiro, 1 de abril e 3 de junho). Na primeira reunião, o objetivo foi a apresentação do trabalho desenvolvido pelos GTs e de propostas de ação para 2022, bem como a recolha de sugestões de atividades a desenvolver ao longo do ano. As restantes reuniões serviram de ponto de situação do trabalho desenvolvido pela APPDI e promoção de sinergias entre os GT's.

Relativamente aos **ritmos de gestão** definidos para 2022, 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, representação da APPDI e dos seus projetos junto de parcerias nacionais e internacionais, e consolidação da oferta formativa da Associação.

### Diagnóstico Organizacional

No âmbito do projeto “Divers@S e Ativ@S: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional”, foi elaborado um **relatório de diagnóstico**

**organizacional** por uma entidade externa. A sua realização, estruturado em doze pilares de gestão, teve como objetivo a construção de um plano de ação, no qual constam sugestões de mudanças organizacionais a serem implementadas pela APPDI por forma a garantir o progresso, evolução e a sua sustentabilidade.

Este diagnóstico levou a Associação a fazer um exercício de reflexão estratégica para redefinir prioridades estratégicas, especificamente na área da comunicação, com um reforço desta área, numa primeira instância, através da reformulação e de uma maior presença nas redes sociais e com as entidades parceiras.

Destacam-se alguns pontos deste relatório:

- A APPDI já tinha identificado necessidades e oportunidades de mudança;
- É fundamental **definir quem e como se vai proceder à implementação de medidas de mudança organizacional**, face ao plano de ação definido e implementado;
- É notório o **papel integrador de todos os membros da APPDI**;
- **Potencial de crescimento** da APPDI, não só por todo o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pela Direção, como pela estrutura técnica, mas também pelo **grau de especialização de conhecimento técnico** e altamente qualificado que a APPDI detém.

### Reflexão Estratégica

Impulsionado pelo relatório de diagnóstico, foi realizado um extenso **trabalho de reflexão estratégica**, entre a equipa técnica da APPDI e a Direção, de modo a preparar o futuro e robustecer a visão estratégica da Associação, tendo em conta não só o seu crescimento, mas também o contexto externo.

Deste trabalho, destacam-se a **redefinição da visão estratégica** e dos **valores**. Foram ainda identificados 3 pilares em termos de proposta de valor da Associação: a *expertise*, conhecimento e formação da equipa técnica, a construção e revisão de planos de D&I e o posicionamento público da Associação relativamente a temas ligados à D&I.

Em 2023, será realizado um plano de comunicação com uma entidade externa, com vista à capacitação da equipa técnica da APPDI para continuar o trabalho desenvolvido.

## MOVIMENTO ASSOCIATIVO

A APPDI contou com a participação de **93 entidades associadas e associados a título individual**, 23 das quais integraram a associação este ano. Deste total:

- 30 correspondem ao Escalão 1 (ONG's/IPSS/Microempresas) com quota anual de 50 euros;
- 9 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;
- 5 ao Escalão 4 (desde 3,9 milhões a 10 milhões €) com quota anual de 500 euros;
- 33 ao Escalão 5 (+ 10 milhões €) com quota anual de 750 euros;
- 14 associados a título individual, com uma quota anual de 15 euros.

Estes números demonstram o constante crescimento da massa associativa da APPDI, com um **aumento de 32,85%** face a 2021. De acordo com o segmento organizacional e individual, a APPDI apresentou um crescimento de 27,41% (17 entidades) e 75,00% (8 pessoas individualmente), respetivamente.

De salientar ainda que, durante o ano de 2022, foi possível a **regularização de quotas** de 2 entidades associadas referentes a 2021, cada uma no valor de 750€.



# CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE | PLATAFORMA EUROPEIA DAS CARTAS DA 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 atualmente coordenada e gerida pela APPDI, sendo composta, atualmente, por uma rede de **412 entidades signatárias** de vários setores de atividade. Ao nível das organizações signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade, foram registadas **51 novas adesões**, em 2022, representando um aumento de 14,12% face ao ano anterior. Atualmente, as entidades signatárias da Carta distribuem-se pelos seguintes setores:

- **1** órgão diplomático;
- **14** entidades do setor público pertencentes à administração central;
- **34** entidades do setor público pertencentes à administração local;
- **114** entidades privadas sem fins lucrativos (economia social);
- **196** entidades privadas com fins lucrativos (empresas);
- **28** associações empresariais/profissionais;
- **25** instituições de ensino superior.

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

As reuniões em formato *online* foram, principalmente, de ponto de situação do trabalho realizado em cada um dos países representantes e de planeamento do Mês Europeu da Diversidade, assinalado em maio.

A 28 e 29 de **abril de 2022**, a APPDI esteve presente em Bruxelas para os eventos presenciais dos Prémios das Capitais Europeias para Diversidade e Inclusão e arranque das celebrações do Mês Europeu da Diversidade 2022. Este evento contou com a presença de dezenas de representantes europeus de outras Cartas para a Diversidade e potenciou sinergias para o desenvolvimento de novas ferramentas de trabalho e redes de colaboração internacionais.

A 6 e 7 de **dezembro de 2022**, foram retomadas as reuniões de trabalho presenciais em Bruxelas, com vista a melhorar a Plataforma e a promover sinergias entre Cartas, mas também para alavancar o trabalho entre as Cartas e a Comissão Europeia. Foi apresentada a linha de financiamento para projetos no âmbito das CERV (Citizens, Equality, Rights and Values), o [Plano de Ação Anti-Racismo da UE](#), o [quadro de inclusão da comunidade cigana](#) e a [Estratégia da UE de Cuidados para cuidadores e recetores de cuidados](#), e ainda se assinalou a abertura das candidaturas à segunda edição dos Prémios das Capitais Europeias para Diversidade e Inclusão. Foi também discutido o formato de continuidade dos trabalhos junto da DG Justice and Consumers e o nível de participação das Cartas para a prossecução das várias estratégias relacionadas com a Diversidade. Para o efeito, as Cartas irão começar a ter um papel mais ativo nestas temáticas. Neste sentido, as Cartas reuniram com o [Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade](#) no sentido de dar contributos com base na sua experiência local e *expertise*.

## PROTOSCOLOS E PARCERIAS

### Engenheiras Por Um Dia

A APPDI deu seguimento ao protocolo para o desenvolvimento e operacionalização da 5ª e 6ª edições do Programa **Engenheiras Por Um Dia**, uma iniciativa do Governo que promove, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias (STEM), desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos. Este programa está integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal Mais Igual e conta com uma componente de experimentação, atividades práticas e mentoria, mantendo também presença digital.

### ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Mantém-se o protocolo de colaboração entre a APPDI e o **ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa** apesar de no ano letivo 2021/2022 não existirem estágios curriculares. Ainda assim, Rebeca Monteiro e Andreia Lino, 2 estudantes do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações e orientadas pela Miriam Rosa, estão a trabalhar as suas teses no âmbito da avaliação externa do projeto Divers@s e Ativ@s.

### 11ª Edição do Prémio Voluntariado Jovem Montepio

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.

### Alto Comissariado para as Migrações

No âmbito do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação, apresentado publicamente em março, foi estabelecida uma parceria com o **Alto Comissariado para as Migrações, I.P.**, com vista formação de pessoal dirigente e de departamentos de recursos humanos da Administração Pública sobre mecanismos para recrutamento promotor da diversidade e da não discriminação. No total, foram realizadas 6 sessões, cada uma delas com uma duração de 4 horas, tendo abrangido cerca de 180 pessoas.

### Rock in Rio Lisboa

A [APPDI e o Rock in Rio Lisboa estabeleceram uma parceria](#) com o objetivo de sedimentar a organização e os eventos que esta promove enquanto espaços mais diversos

e inclusivos para todas as pessoas. Foi nesse sentido que o Rock in Rio assinalou o seu compromisso no âmbito da Diversidade e Inclusão, assinando a Carta Portuguesa para a Diversidade e criando a iniciativa “Rock Your Street”. Esta iniciativa pretendia desafiar todas as pessoas a levarem a visão da Diversidade e Inclusão para as suas ruas e bairros, transformando-os colaborativamente, e dando palco a pessoas diversas e plurais.

A APPDI colaborou com o Rock in Rio Lisboa em diferentes ações:

- Foram realizadas **ações de formação** à equipa ao nível da Comunicação, Liderança e Recursos Humanos e às lideranças;
- Foi construído um instrumento de **recolha de dados sobre a perceção de Diversidade e Inclusão e acessibilidade** das pessoas que participaram no Rock in Rio Lisboa, que contou com a participação do GT Conhecimento Científico.
- A **recolha de dados** foi realizada nos dias 18, 19, 25 e 26 de junho, através da colaboração de pessoas voluntárias identificadas através das instituições de ensino superior que participam no GT Conhecimento Científico. Participaram neste questionário 203 pessoas antes, 4413 durante e 117 depois do festival;
- Foi realizada uma **análise de dados** e apoio no mapeamento da diversidade interna na organização;
- Participação num dos eventos do **Humanorama Talks** - encontros para a promoção de diferentes perspetivas, contando com a presença de especialistas, artistas e pessoas que participam ativamente na sociedade. A APPDI participou na sessão realizada a 17 maio, intitulada “O que nos diferencia faz-nos mais fortes” e com moderação da apresentadora Catarina Miranda, que contou com a presença de Margarida Mateus, os artistas Johny Hooker e Titica e ainda a storyteller Mafalda Ribeiro.

### MEO Kalorama

Nos dias 1, 2 e 3 de setembro, decorreu a primeira edição do festival de música MEO Kalorama, que contou com mais de 112 mil pessoas visitantes. A [APPDI foi convidada a associar-se ao MEO Kalorama para tornar o evento mais inclusivo](#), a par do trabalho que já tinha desenvolvido junto do Rock in Rio Lisboa, em junho.

Antes do festival, foram dinamizadas 2 sessões de formação sobre Diversidade e Inclusão para as equipas de produção do festival.

Durante os 3 dias de evento, a APPDI participou com uma equipa de estudantes universitários, a título voluntário mais uma vez recrutados através das entidades de ensino superior parceiras. Esta equipa de pessoas voluntárias, participou ao longo dos 3 dias de evento de modo a garantir o acolhimento e a inclusão de pessoas com mobilidade

condicionada e outros tipos de condicionantes. As pessoas voluntárias foram distribuídas nos principais pontos do recinto (3 palcos e entrada), para darem informação e apoio a quem precisasse, de modo a tornar o festival mais inclusivo para quem usufrui dele.

Neste evento, a APPDI colaborou ainda na partilha de conteúdos e campanhas de sensibilização, nomeadamente da ILGA Portugal e EAPN Portugal, para dar visibilidade a temas ligados à D&I, que foram divulgados em formato de vídeo, no festival, durante os três dias.

### Livro “Direito a ter Direitos”

A APPDI foi convidada, pela Nuclisol, para participar na escrita do livro **“Direito a Ter Direitos”** (editora Ideias com História), produzindo uma história sobre o direito à Diversidade. Este livro pretendia ser uma ferramenta de sensibilização para direitos tão essenciais como a felicidade, a participação, a comunidade, a saúde mental, a democracia, a imaginação, a cultura, a escola sem muros, a parentalidade, a diversidade, a audição da criança, o ambiente e a sustentabilidade. Compilaram-se, através de diversos contributos, um conjunto de 10 histórias sobre 10 direitos, tendo o livro sido apresentado na Feira do Livro de Lisboa 2022.

A APPDI contribuiu com a escrita do conto **A história de Lili, a girafa sem pintas**, uma girafa da savana africana que, ao nascer sem pintas, era discriminada por ser diferente.

### Plataforma Nacional Digital Coalition – Digital Skills and Jobs

No seguimento do trabalho desenvolvido com o Programa Engenheiras Por Um Dia e no GT Empregabilidade, a APPDI foi convidada pelo Programa INCoDe.2030 para assinar e fazer parte da [Plataforma Nacional Digital Coalition – Digital Skills and Jobs](#), com vista a colmatar a falta de competências digitais em Portugal e fomentar uma maior empregabilidade no sector das tecnologias.

São **objetivos prioritários** desta Estratégia e Plano de Ação para a Empregabilidade Digital 2021-2026 em Portugal:

- Garantir o acesso de toda a população às tecnologias digitais, promovendo as competências digitais básicas;
- Modernizar os sistemas de educação e formação, preparando os jovens, estimulando as competências digitais e a aprendizagem ao longo da vida;
- Qualificar e Requalificar para Emprego em TIC, incluindo redimensionamento da oferta educativa e formativa em TIC, através da criação e/ou atualização de qualificações integradas no Catálogo Nacional de Qualificações, aproximando-os das exigências do mercado de trabalho, incentivo à

especialização e requalificação em TIC por profissionais de outras áreas, adoção de sistemas flexíveis de formação e certificação de competências digitais, utilizando a estrutura já existente em toda a Europa, entre outros;

- Formar especialistas em TIC qualificados, para preencher o número crescente de vagas de emprego em todos os setores da economia.

#### 4ª Edição Selo Marca Empregadora Inclusiva

A APPDI foi convidada para integrar o **Comité de Avaliação da 4ª Edição do Selo “Marca Empregadora Inclusiva”**, que promove o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras relativamente às pessoas com deficiência. A Marca é atribuída às entidades empregadoras que contribuam para a implementação de um mercado de trabalho inclusivo e se distingam por práticas de referência nos seguintes domínios:

- Recrutamento, desenvolvimento e progressão profissional;
- Manutenção e retoma do emprego;
- Acessibilidades;
- Serviço e relação com a comunidade.

## COMUNICAÇÃO

No âmbito da sua estratégia de comunicação, a APPDI decidiu fazer algumas alterações, nomeadamente um novo email geral ([appdi@appdi.pt](mailto:appdi@appdi.pt)) e a renomeação das suas redes sociais: [Facebook](#), [Instagram](#), [LinkedIn](#) e [YouTube](#), enquanto APPDI ou Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, tendo estas alterações sido implementadas a **1 junho**.

Foram produzidas duas newsletters para mais de 500 pessoas, para além das diversas comunicações feitas por e-mail para as entidades signatárias e associadas. O site da APPDI tem sofrido alterações de forma a tornar-se mais eficiente.

Ainda no que diz respeito às redes sociais, a página de **Facebook** da APPDI regista 2837 seguidores e 2413 “gostos”, com um alcance de 25.805 (aumento de 71,2%). Tem uma interação de 478 contas (aumento de 161,2%) e o público desta conta é maioritariamente feminino, português e situa-se entre as faixas etárias 35-44 e 45-54. No caso da conta de **Instagram**, esta tem 1082 seguidores e 8091 contas alcançadas (aumento de 362,1%). 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 2711 seguidores e obteve 2362 reações (um aumento de 1.367,1%).

Deu-se também continuidade à dinamização das redes sociais no âmbito do Programa **Engenheiras Por Um Dia**. Mais especificamente, o **Facebook** conta com 1105 seguidores e mais de 1000 “gostos”, com um alcance de 34.833 (aumento de 7,6%). Tem uma interação de 660 contas (aumento de 156,8%) e o público desta conta é maioritariamente feminino e português, situando-se entre as faixas etárias 35-44 e 45-54. No que toca à conta de **Instagram**, tem 751 seguidores e 8842 contas alcançadas (aumento de 210,6%). O público desta conta é, também, maioritariamente feminino, português e situa-se entre as faixas etárias 25-34 e 35-44.

## PLANO DE ATIVIDADES 2022

O **Plano de Ação para 2022** 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, 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 **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 36 sessões e alcançar mais de 1050 pessoas.

### Engenheiras Por Um Dia

A equipa técnica da APPDI manteve a operacionalização 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 e entidades participantes no Programa. Atualmente é coordenado pela APPDI em parceria com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e pelo Programa INCoDe.2030, o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

A **5ª edição**, terminada em junho, contou com a participação de **52 escolas e agrupamentos escolares, 87 entidades parceiras** (11 das quais municípios) e **19 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. Foram impactados **2143 estudantes** através de **52 atividades**.

A **6ª edição**, iniciada em outubro de 2021, conta com **97 entidades parceiras** (14 das quais municípios), **61 escolas** básicas e secundárias e **22 instituições de ensino superior**. Abaixo, apresentamos os dados provisórios relativos à 6ª edição do Programa:

- **Evento de Lançamento | 11 outubro:** 117 pessoas;
- **Desafios de Engenharia:** 34 sessões; 14 escolas; 734 estudantes; 8 instituições de ensino superior;
- **Visitas de Estudo:** 120 estudantes; 1 escola; 2 empresas;
- **SmartBus Huawei:** 3576 estudantes; 27 escolas.



Para além das atividades realizadas junto de escolas, a equipa do Programa participou em diversos **eventos de divulgação** do mesmo, tais como:

- Cerimónia de entrega dos diplomas aos 50 estudantes selecionados na primeira edição do programa de bolsas universitárias da Huawei Portugal;
- *EUGAIN (European Network For Gender Balance in Informatics)*;
- Roteiro INCoDe.2030;
- Encontro Anual da Ciência, Tecnologia e Inovação em Portugal;
- *Technovation Girls Challenge Portugal 2022*;
- *Digital with Purpose Global Summit 2022*;
- [Fórum das Competências Digitais](#);
- *SmartBus* da Huawei Portugal;
- *BNP Paribas Diversity Week 2022*.

Foi assinalado o primeiro aniversário da **Aliança para a Igualdade nas TIC** que conta atualmente, com 58 subscrições. Esta iniciativa, criada em dezembro de 2021, visa robustecer o Programa e a sua rede de parcerias, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

#### Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional

O projeto “**Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional**” surge no âmbito do Programa Cidadãos Ativ@s, gerido pelo 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 de 2021 e com uma duração prevista de 24 meses, tem como entidades parceiras a Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN), o Clube Intercultural Europeu e a Likestillingssenteret KUN.

Com o objetivo de desenvolver um conjunto de ferramentas transformadoras e instrumentos para a promoção da diversidade e tolerância e combate à discriminação no âmbito das relações de trabalho, estão planeadas medidas como a elaboração de guias de formação, ações de consultoria, formação e construção de uma campanha de sensibilização. 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:

- **Análise e elaboração do primeiro relatório** com os principais dados resultantes dos inquéritos iniciais e dos 9 *focus groups* sobre perceções de diversidade e discriminação no mercado de trabalho. Foi produzida uma infografia com as principais conclusões e dados, tendo sido estes materiais disseminados junto das entidades parceiras da APPDI e redes sociais;
- **Encontros colaborativos para construção e teste dos 2 guias de formação** para profissionais de RH e de entidades sociais. Dinamizaram-se 6 sessões, num total de 9h 30m, através de atividades online e fichas de trabalho, envolvendo 45 pessoas.
- **Desenvolvimento e disseminação dos 2 guias de formação** para profissionais de RH e de entidades sociais com base no feedback das entidades. Estes guias oferecem conteúdos teóricos, sugestões de atividades a realizar, e material suplementar que contempla a legislação em vigor sobre Diversidade e Inclusão no contexto de trabalho e outros recursos pertinentes;
- **Encontros colaborativos para a construção de campanha de sensibilização** para promover a diversidade e não discriminação, espelhando os benefícios e facilidade de implementação de políticas e práticas de Diversidade e Inclusão nas organizações, desmistificando perceções enviesadas existentes;
- **Gravação da campanha de sensibilização**, com testemunhos tanto de profissionais de RH e de empregabilidade que facilitaram a integração de pessoas com diferentes características da Diversidade nas suas equipas ou outras organizações, como de quem foi integrado/a nestas equipas, espelhando ambas as perspetivas sobre o processo. Esta campanha será lançada em janeiro de 2023;
- **Construção de formação e-learning assíncrona e gratuita** que oferece conteúdos teóricos, atividades para dinamizar, e avaliação sumativa de conhecimentos sobre Diversidade e Inclusão, Enviesamentos Inconscientes e Recrutamento/Itinerário Inclusivo. Até dezembro de 2022, 144 pessoas estão registadas para realização da formação;
- **Realização de ações de consultoria** com as entidades que realizaram a formação, na ótica de aconselhar o desenvolvimento e implementação de práticas e políticas de Diversidade e Inclusão nos seus contextos de trabalho, que irão ser realizadas online mensalmente a partir de janeiro de 2023.

## V Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão

O **V Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão** intitulado “Diversidade em Perspetiva & Perspetivas de Diversidade”, com foco nas diferentes perspetivas sobre a diversidade de origem, realizou-se nos dias 22 e 23 de fevereiro, em formato digital, com o patrocínio do BNP Paribas Portugal. Organizado pelo grupo de trabalho de Eventos e com o apoio do grupo de Comunicação, contou com mais de 400 inscrições, uma média de 120 pessoas presentes por sessão e 30 pessoas oradoras em 8 painéis, tendo os grupos de trabalho desenvolvido ações no âmbito do Fórum Anual. Assinala-se ainda a apresentação pública do Guia de Boas Práticas de D&I, documento criado pelo GT Responsabilidade Social.

## Mês Europeu da Diversidade

O **Mês Europeu da Diversidade** teve início a 28 de abril, presencialmente em Bruxelas, com o objetivo de consciencializar para a implementação de legislação, medidas e políticas de D&I nos locais de trabalho e na sociedade.

Este ano, o tema foi **Building Bridges** foram encetados esforços, de modo a expandir o trabalho já desenvolvido pela APPDI e a alcançar ainda mais pessoas, criando pontes, através de várias iniciativas:

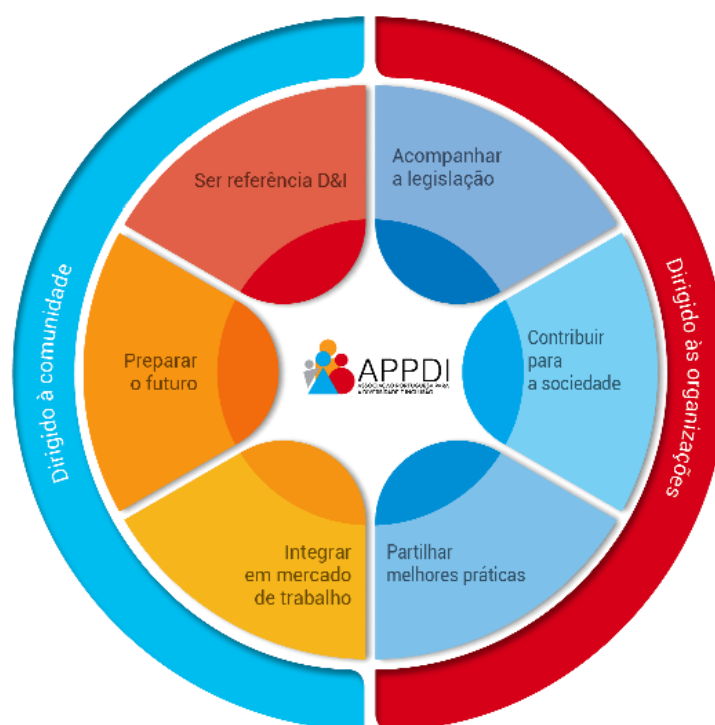
- Organização de **10 webinars e eventos** sobre tópicos de D&I, tais como o recrutamento e seleção de pessoas migrantes, a integração de pessoas LGBTQI+ no trabalho, a implementação e avaliação do impacto de práticas de D&I nas organizações e boas práticas de D&I no contexto educacional. No total, foram recebidas mais de 650 inscrições nestas iniciativas;
- Dinamização de **12 formações** sobre Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade, Enviesamentos Inconscientes e Discriminação, Linguagem Neutra e Inclusiva, junto de várias organizações;
- Parceria com o **festival Rock In Rio Lisboa**, com a participação de cerca de 200 pessoas voluntárias para administrar questionários ao público, de modo a avaliar a sua perceção sobre diversidade, inclusão e medidas de acessibilidade do festival.
- Desenvolvimento de uma **campanha de vídeo** ([PT](#) | [ENG](#)) com a partilha de **boas práticas de D&I** no âmbito profissional, de modo a combater estereótipos e salientar os seus benefícios.

Esta iniciativa contou, pelo segundo ano consecutivo com o financiamento da Comissão Europeia, no valor de 3.000,00€, após candidatura das atividades por parte da APPDI.

## 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: três eixos dirigidos à comunidade e três eixos dirigidos às organizações.

Em 2022, a APPDI deu continuidade aos seis grupos de trabalho temáticos (Conhecimento Científico, Educação, Empregabilidade, Observatório Jurídico, Responsabilidade Social, Desenvolvimento Organizacional) e ainda aos dois grupos transversais (Comunicação e Eventos). Face aos objetivos definidos por cada grupo, as atividades planeadas foram, na sua maioria, cumpridas. Algumas destas ações, terão continuidade em 2023.



- GT Comunicação e Eventos

O GT Eventos esteve encarregue da organização do V Fórum Anual para a Diversidade e Inclusão, que decorreu nos dias 22 e 23 de fevereiro. Já o GT Comunicação deu apoio à Associação na organização e divulgação do Fórum, manteve a publicação das newsletters da APPDI, tendo tido um papel fundamental na redefinição da estratégia de comunicação da Associação (trabalho ainda em curso).

- GT Educação

Este GT participou no V Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão com o webinar "Crescer com Diversidade: A perspetiva das escolas na Inclusão e de crianças e jovens de diferentes culturas". Deu continuidade ao planeamento das Jornadas da Diversidade, com o objetivo de sensibilizar estudantes do 1º ciclo, dinamizando sessões sobre Direitos Humanos, Igualdade de Género, e Interculturalidade/Questões Étnico-raciais. O formato e conteúdo foi trabalhado ao longo das várias reuniões, estando prevista a sua implementação para 2023. Para o Fórum, este GT organizou e moderou o painel "Crescer com Diversidade: A perspetiva das escolas na Inclusão de crianças e jovens de diferentes culturas".

- GT Conhecimento Científico

Este GT teve uma participação ativa na parceria entre a APPDI e o Rock in Rio para a construção do instrumento sobre a perceção de D&I e acessibilidade das pessoas que participaram no festival bem como na recolha de dados, durante o festival, ao terem 4 contribuído com a mobilização de estudantes para aplicação do questionário. Este GT organizou e moderou também um painel para o Fórum, intitulado "A diversidade de nacionalidades nas Instituições de Ensino Superior". Adicionalmente, este GT tem criado sinergias com o GT Empregabilidade, dando contributos para a construção do instrumento de diagnóstico que está a ser desenvolvido.

- GT Empregabilidade

Devido à elevada participação de entidades signatárias, o GT Empregabilidade decidiu subdividir-se, estando em funcionamento 2 sub-grupos operacionais: 1) projeto-piloto sobre recrutamento inclusivo de forma a apoiar as organizações a promoverem um processo de recrutamento inclusivo e a promover a articulação com as demais entidades da economia social que trabalham a empregabilidade representando diversos coletivos em situação de vulnerabilidade, para promover oportunidades de inserção no mercado de trabalho e 2) construção de um instrumento de diagnóstico para organizações com o objetivo de avaliar a sua diversidade de forma a aplicar medidas, práticas e políticas mais inclusivas e adequadas às necessidades encontradas. Para o Mês da Diversidade, este GT organizou, conjuntamente com a Rede EFE, o evento "Da Teoria à Prática: Contratação e Integração de Imigrantes", que decorreu com o apoio da Portugal Restauração.

- GT Observatório Jurídico

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

Em 2022, colaborou:

- Na recolha de legislação vigente sobre D&I no contexto de trabalho, que consta nos Guias de Formação criados no âmbito do projeto Divers@s e Ativ@s;
- Na assessoria sobre o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e sobre o questionamento de dimensões da diversidade em contexto laboral;
- No apoio e consultoria à APPDI, relativamente a temas correntes do dia-a-dia, em matéria jurídica bem como ao nível dos Estatutos e Regulamento Interno.

- GT Responsabilidade Social

Este GT apresentou publicamente o **Guia de Boas Práticas de D&I** no V Fórum Nacional de Diversidade e Inclusão, que decorreu em fevereiro. Deu continuidade à recolha destas práticas, desta vez aberta a qualquer entidade que queira partilhar as suas práticas. Foi definido colaborativamente um procedimento de análise e avaliação das práticas que são analisadas em parceria entre as organizações do GT e equipa técnica da APPDI, sendo que ficou definido que apenas as mais inovadoras e com maior possibilidade de replicabilidade, constarão no site da APPDI.

- GT Desenvolvimento Organizacional

Este grupo definiu a organização de vários momentos de aprendizagem e partilha de práticas sobre várias temáticas no âmbito da Diversidade e Inclusão, nas quais as organizações demonstravam maior interesse. Assim, foram organizadas 5 webinars temáticos, dinamizados pelas organizações que fazem parte do GT. Foram abordadas as seguintes temáticas:

- Como gerir a diversidade? – Fernanda Barata de Carvalho
- Estratégia e Prevenção de Enviesamentos Inconscientes – Altice & Devoteam
- Barreiras para a Implementação da D&I – Synthomer & Accenture Portugal
- Planos de Diversidade – Nestlé Portugal & Infinera
- Estratégias de Diversidade Funcional – El Corte Inglés & Gebalis

## OFERTA FORMATIVA

Fruto do trabalho desenvolvido pela Associação e de acordo com as necessidades apontadas pelas organizações, a APPDI tem vindo a desenvolver a sua **oferta formativa** com foco em temas como Diversidade, Inclusão, Pertença e Equidade, Enviesamentos Inconscientes, Recrutamento Inclusivo, Comunicação Inclusiva, Comunicação Intercultural e Gestão de Conflitos.

Este ano, foram realizadas **36 sessões de formação** dirigidas a 21 entidades, alcançando 1.079 pessoas em 84h30. Com esta aposta na oferta formativa, a APPDI passa a contar com outra fonte de rendimentos.

Em termos de satisfação da oferta formativa, destacam-se as seguintes avaliações:

- **8,62/10** na avaliação global;
- **9,18/10** na avaliação da equipa formadora;
- **8,44/10** na avaliação dos conteúdos programáticos e metodologias;
- **8,48/10** na avaliação das dinâmicas/atividades utilizadas;
- **9,30/10** na avaliação da pertinência da temática;
- **8,76/10** na avaliação da duração da formação;
- **8,90/10** na utilidade do conhecimento adquirido;
- **84%** das pessoas inquiridas recomendariam uma formação APPDI.

No âmbito da execução das atividades do projeto Divers@S e Ativ@S, estava prevista a construção de formação *e-learning* de forma a disponibilizar conteúdos teóricos, atividades para dinamizar, e avaliação sumativa de conhecimentos sobre Diversidade e Inclusão. A APPDI produziu esta formação recorrendo à plataforma Moodle, pelo que para o efeito, a equipa técnica da APPDI certificou-se, em junho, com formação para formadores Moodle. Esta plataforma permitirá à APPDI disponibilizar futuramente outras formações dedicadas a outras temáticas da D&I.

## FINANCIAMENTO

De forma a garantir a sustentabilidade da APPDI, tem sido feito um esforço constante para procurar fontes de rendimentos diversas. Nesse sentido, a equipa tem investido na apresentação de candidaturas em parceria, tanto ao nível europeu como nacional.

Ao **nível nacional**, a APPDI submeteu, enquanto entidade promotora, a candidatura *Divers@s* e *Ativ@s 2.0: da Inclusão à Integração*, no âmbito do Programa Active Citizens Fund e no eixo “Empoderar os grupos vulneráveis e respeitar a diversidade”. Esta candidatura teve como entidades parceiras o Clube Intercultural Europeu, a CRESCER - Associação de Intervenção e o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. A candidatura não foi aprovada.

Das candidaturas realizadas ao nível internacional, obteve-se o seguinte feedback:

1. Candidatura enquanto entidade apoiante do EuroPride 2025, a decorrer em Lisboa – **Aprovada**;
2. Candidatura Erasmus +, com o projeto *Towards gender equality in STEM by motivating girls to pursue careers in aerospace (GIRLSIN)*, liderada pela Quasar - Human Capital, com participação de entidades como o Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE) – **Em lista de reserva até 31 de janeiro de 2023**;
3. Candidatura Erasmus +, com o projeto *MOVING ON - Promoting Inclusion and Diversity in the Modern Workplaces*, liderada pela EDEX - Educational Excellence Corporation Limite, com participação de entidades como o INOVA+ - INNOVATION SERVICES e o Instituto Politécnico de Leiria – **Em avaliação**;
4. Candidatura CERV-2022-EQUAL, com o projeto *Diversity and Inclusion Bridges (DI Bridges)*, liderada pela SHARE YOUR WORLD, com participação de entidades como a Associação Salvador e a Universidade Nova de Lisboa – **Não aprovada**.



## RESULTADOS ECONÓMICOS E FINANCEIROS

Os resultados obtidos pela APPDI foram de **71.887,00€**, comparativamente a 27.387,47€ face ao anterior ano.

### *Análise Económica e Financeira*

Os rendimentos da APPDI repartem-se em proveitos operacionais, nomeadamente, os montantes recebidos de quotas, formação e produção de materiais de sensibilização, entre outros serviços prestados a organizações, no valor total de 42.906,16€.

No âmbito dos subsídios à exploração, destaca-se a relevância do protocolo de execução do Programa Engenheiras por um Dia, do projeto financiado pela Fundação Gulbenkian, Divers@'s e Ativ@'s, bem como o apoio cedido pela Comissão Europeia para a realização de atividades no Mês da Diversidade.

Os principais gastos são, na sua maioria, gastos com o pessoal (equipa técnica constituída por 3 pessoas a contrato e 1 estágio profissional do IEFP) e com fornecimentos e serviços externos, conforme poderá ser analisado na demonstração abaixo:

### *Demonstração financeira*

<b>Vendas e serviços prestados</b>	<b>42 906,16 €</b>
<b>Subsídios à exploração</b>	<b>156 543,80 €</b>
<b>Fornecimentos e serviços externos</b>	<b>-30 035,83 €</b>
<b>Gastos com o pessoal</b>	<b>-96 346,04 €</b>
<b>Outros Rendimentos e Ganhos   Donativos</b>	<b>688,50 €</b>
<b>Outros gastos e perdas</b>	<b>-2,50 €</b>
<b>Sub-Total</b>	<b>73 754,09 €</b>
<b>Gastos/ depreciação e amortizações</b>	<b>-1 866,98 €</b>
<b>Resultado líquido do exercício</b>	<b>71 887,11 €</b>

### *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 2023

Em termos a linhas de atuação, a APPDI dará continuidade à estratégia proposta em 2021 pelos novos órgãos sociais, mantendo os eixos de ação e respetivos grupos de trabalho que já são conhecidos. O Plano de Ação para 2022 dá, assim, continuidade ao trabalho desenvolvido ao longo dos últimos anos, sendo que os pressupostos para a ação estratégica da APPDI assentam nos seguintes pilares:

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

Como tem vindo a ser característico, o Plano de Ação para 2023 resulta da auscultação dos órgãos sociais da APPDI, dos seus grupos de trabalho, do Conselho Consultivo e das organizações associadas e signatárias. Assim, é dada **continuidade à estratégia de ação** constituída pelos 6 eixos, 3 deles dirigidos à comunidade e 3 às organizações, mantendo esta operacionalização através **dos 6 grupos de trabalho temáticos e dos 2 grupos transversais**.

Outro objetivo de ação continua a ser promoção da APPDI na **angariação de novas entidades associadas**, tornando o pacote de benefícios dirigido às organizações associadas mais apelativo e direcionado às suas necessidades. Adicionalmente, pretende-se manter o investimento na **procura de outras fontes de financiamento**, além das quotas de entidades associadas, resultantes de parcerias e sinergias construídas para candidaturas a fundos europeus e nacionais, mas também da promoção e divulgação da oferta formativa criada em 2022.

A APPDI prevê um **investimento na comunicação e marketing da Associação**, fruto da execução da componente de diagnóstico e, conseqüente, capacitação das organizações promovida pela Fundação Gulbenkian. Com este serviço especializado, a APPDI, pretende não só capacitar a equipa técnica com mais ferramentas de trabalho ao nível da comunicação, como aumentar o número de entidades signatárias da Carta Portuguesa para a Diversidade e de entidades associadas.

Este foi (em 2022) e é um dos principais pontos de agenda para 2023, estando a APPDI com um plano de ação em curso, que culminará na construção de uma estratégia de comunicação e *marketing*. A APPDI pretende investir numa comunicação mais consistente, dando a conhecer o trabalho e projetos que desenvolve bem como divulgação dos benefícios da D&I para as organizações.

A aposta na construção de uma **oferta formativa** promovida pela APPDI tem vindo a ser uma um eixo relevante ao nível da estratégia de sustentabilidade da mesma, pelo que durante 2023, a APPDI estará focada na construção de mais recursos e ferramentas que permitam sensibilizar e formar as organizações nesta temática. Durante o primeiro semestre, será tornado público, no website da Associação, a oferta formativa de que esta dispõe, bem como dos serviços de apoio e consultoria e ainda produção e revisão de conteúdos.

Os ritmos de gestão da APPDI mantêm-se, a saber:

- Reuniões mensais de Direção
- Reuniões trimestrais com a coordenação dos Grupos de Trabalho
- Reuniões semestrais com o Conselho Consultivo
- 2 Assembleias Gerais (Fevereiro e Novembro)
- 1 Plenário para organizações signatárias (Fevereiro)
- 1 Assembleia Eleitoral (Dezembro).

À **equipa técnica da APPDI** compete a gestão administrativa e financeira, novas adesões à Carta da Diversidade e à APPDI. Sendo 2023 um ano de eleições, caberá à equipa técnica apoiar os órgãos sociais nesta tarefa, de forma a assegurar todo o procedimento eleitoral.

Este ano está prevista a **continuidade da execução dos Projetos** Carta Portuguesa para a Diversidade e Engenheiras por Um Dia (6<sup>a</sup> Edição) e o término do Projeto Divers@S e Ativ@s. Adicionalmente, a equipa será responsável pela produção de conteúdos formativos e de ferramentas para as organizações bem como da procura de novas fontes de rendimento. Neste sentido, serão analisadas e respondidas as candidaturas que se adequem ao perfil da APPDI, quer a nível nacional quer europeu.

A **representação da APPDI** em eventos nacionais e junto da Plataforma Europeia das Cartas será garantida pela equipa. Será trabalhada a reativação no Núcleo Norte que trabalhará na divulgação da Carta da Diversidade junto de organizações naquela região.

A equipa este ano irá manter-se inalterada, havendo lugar à contratação da Laura Mégevand, após término do estágio profissional IEFP.

No âmbito da promoção da Diversidade e Inclusão nas organizações, **estão previstas as seguintes ações:**

- 4ª edição Selo da Diversidade, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (lançamento das candidaturas a 16 de fevereiro decorrendo até 30 de junho; divulgação dos resultados em novembro);
- Mês da Diversidade / Fórum Nacional para a Diversidade e Inclusão (Maio);
- Apresentação Pública do *Booklet* “Dicas e Estratégias: Implementação de Boas Práticas de D&I”, criado pelo GT Responsabilidade Social (Maio);
- 6 sessões de formação sobre Recrutamento Inclusivo para a Administração Pública, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ao longo do ano);
- 2 sessões de formação sobre Recrutamento Inclusivo abertas ao público mediante inscrição, em parceria com o Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (datas a anunciar);
- Organização de momentos de partilha de *network* e práticas entre organizações, por exemplo: contratação de públicos vulneráveis, nova lei das quotas para integração de pessoas com deficiência, entre outros);
- Continuidade dos vários Grupos de Trabalho, na sua maioria com reuniões mensais.

Os **grupos de trabalho da APPDI** têm previstos um conjunto de iniciativas e outputs, de acordo com a imagem abaixo:

Educação	C. Científico	Empregabilidade	Resp. Social	Desenv. Org.	Obs. Jurídico	Comunicação e Eventos
Jornadas da Diversidade (Escolas)	Publicação artigo científico RiR	Desenv. projeto piloto RI	Recolha e análise de boas praticas	Webinares Temáticos	Apoio jurídico à APPDI	Comunicação e Marketing
Outras ações temáticas (escolas, vários públicos)	Desenvolvimento colaborativo Questionário GT empregabilidade	Ciclo de conversas Desenvolvimento questionário GT CC	Workshops e webinares com base na recolha de praticas		Webinares temáticos	Fórum Anual Selo da Diversidade Mês da Diversidade

Para a realização de todas as atividades previstas, a APPDI conta com todas as organizações que fazem parte dos seus órgãos sociais, do 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 da D&I nas organizações de forma a construir locais de trabalho mais inclusivos.

A APPDI assegurará ainda a coordenação do projeto “**Divers@s e Ativ@s: Promoção da Diversidade e Não Discriminação no Âmbito Profissional**”, cujo término está agendado para 31 de maio. Em maio, a Associação irá organizar o seminário final do projeto, com a participação de todas as entidades parceiras, onde serão apresentados os principais resultados após 24 meses de projeto.

De referir ainda que, a par do que vem sendo a ser feito desde 2016, a APPDI continuará a coordenação e operacionalização da **Carta Portuguesa para a Diversidade** e da sua vasta rede de parcerias, com vista ao crescimento desta.

Será dada continuidade à coordenação e operacionalização da **6ª Edição** do Programa **Engenheiras Por Um Dia**. Para além da dinamização de atividades como os Desafios da Engenharias, o Ciclo de Workshops ou as visitas de organizações parceiras a escolas, a APPDI dinamizará ainda as seguintes atividades programadas:

- **11 de fevereiro | Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência:** [produção de um vídeo](#) com a participação de alunas do Centro Educativo Alice Nabeiro, em parceria com a Associação Coração Delta e as Infraestruturas de Portugal;
- **8 de Março | Dia Internacional das Mulheres:** evento organizado em parceria com o INCoDe.2030, em Coimbra, intitulado *Women Keep Creating Value*, dando continuidade ao trabalho iniciado em 2022, com a mostra de projetos de investigação e desenvolvimento liderados por mulheres;
- **20 e 27 de Abril | STEM Labs:** organização de 2 dias de atividades práticas de engenharia e tecnologia (1 em Lisboa e 1 na zona norte do país), realizadas por empresas e universidades, para que estudantes e docentes possam conhecer produtos tecnológicos e o trabalho desenvolvido pelas organizações presentes. É um dia inteiro de atividades em que estudantes podem meter “mãos na massa” e experimentar todos os gadgets disponíveis;
- **1 de junho | Dia das Crianças:** a definir;

Será estabelecido novo protocolo de coordenação desta iniciativa, junto da Secretaria de Estado da Igualdade e Migrações, no qual ficarão definidos os moldes da continuidade do Projeto. Com base nos moldes da renovação, serão ainda promovidos em 2023, o evento de *Kick-Off* da 7<sup>a</sup> edição (Outubro) e será assinalado o **2º aniversário Aliança para a Igualdade nas TIC** (Dezembro).

## ORÇAMENTO 2023

A APPDI propõe o seguinte orçamento para a execução das atividades em 2023:

### GANHOS

Quotas associados	30 000,00 €
Workshops, formação e caixa de ferramentas	10 000,00 €
Engenheiras por Um Dia	95 000,00 €
Diferimento Engenheiras	30 600,00 €
Divers@s e Ativ@s	33.671,23€
Bolsa Estágio IEFP	4 150,00 €
Donativo	2 250,00 €
Mês Diversidade	3 000,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>175 000,00 €</b>



## **GASTOS**

Recursos humanos	110 832,83 €
Estágio IEFP	2 500,00 €
Contabilidade	2 215,00 €
Programas e sistemas	500,00 €
Apoio às atividades	6 000,00 €
Comunicações	1 200,00 €
Produção de Formação E-learning	5 500,00 €
Execução Atividades Engenheiras Um Dia	7 500,00 €
Co-financiamento Projetos	4 466,49 €
Materiais Engenheiras por Um Dia	2 500,00 €
Materiais comunicação APPDI	2 500,00 €
Eventos APPDI	5 000,00 €
Equipamentos	2 100,00 €
Capacitação - Comunicação Jelly	3 999,62 €
Pagamento Entidades Parceiras Divers@s	8 605,42 €
Outras despesas	5 000,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>170 419,36 €</b>
<b>RESULTADO</b>	<b>4 580,64 €</b>