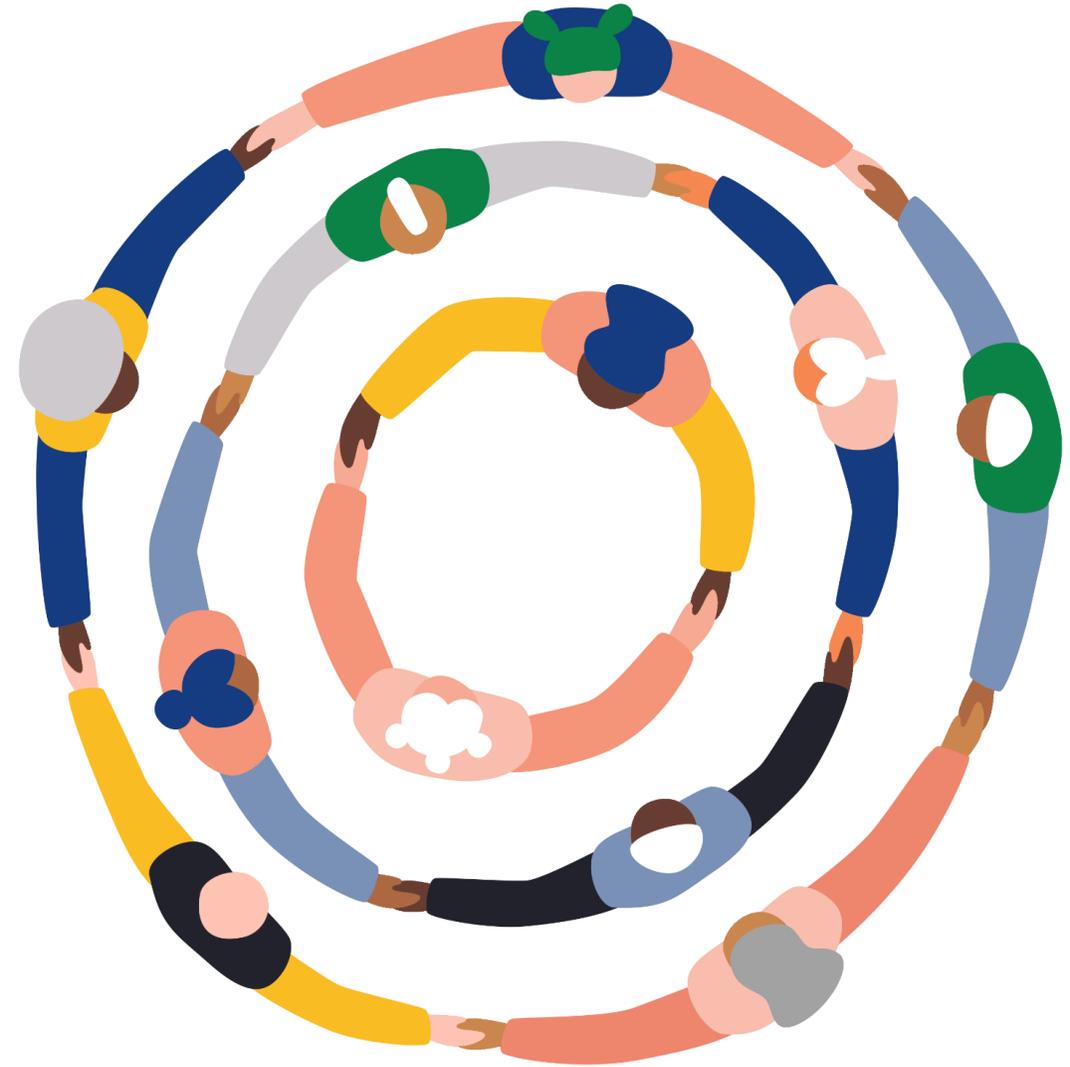


KANTAR

Censos Global DEI

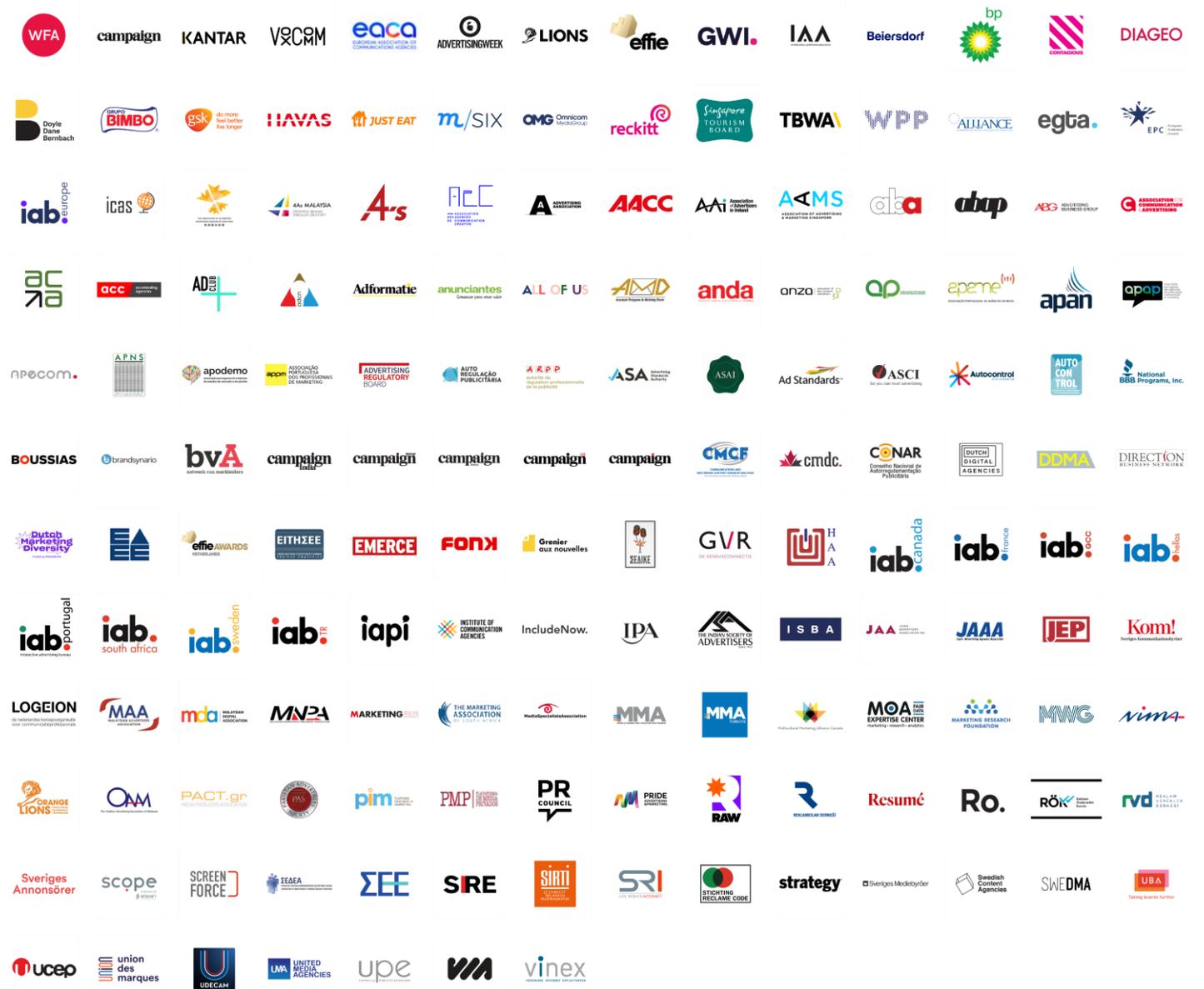
Relatório de Portugal



Agradecimento internacional

Gostaríamos de expressar nossa gratidão a todas as organizações que participaram neste esforço coletivo. Sem o apoio de todos, não teria sido possível levar a cabo esta histórica e inédita pesquisa global.

Uma palavra de agradecimento especial às três organizações por detrás dos censos *All In* realizados no Reino Unido em março de 2021 - Advertising Association, ISBA e IPA - que nos deram a coragem e o conhecimento para realizarmos um estudo semelhante em todo o mundo.



Agradecimento local

Uma palavra especial a todas as organizações nacionais que, desde a primeira hora, se disponibilizaram a participar no processo de mobilização dos profissionais desta indústria na resposta a este estudo que, pela primeira vez, nos trará um retrato da situação sobre diversidade, equidade e inclusão em Portugal.



Nota metodológica – isto não é um recenseamento, mas uma prova de conceito

- O recenseamento nunca foi uma opção;
- Apenas uma prova crítica de conceito, face às sensibilidades legais e culturais em solicitar dados sensíveis em 27 diferentes jurisdições / países;
- Precisamos começar por algum lado... e as experiências vividas por 10.000 pessoas é um ótimo ponto de partida;
- Embora saibamos que os resultados são indicativos, somos particularmente cautelosos em retirar demasiadas conclusões destes dados, especialmente na Colômbia e Hong Kong, onde as amostras foram relativamente baixas.

Código de conduta

As múltiplas organizações parceiras por detrás deste estudo obtiveram respostas nas suas respetivas jurisdições e disponibilizaram os dados, com o espírito de tornar a indústria global do marketing um lugar mais diverso e inclusivo para trabalhar.

Em troca, todos precisamos reconhecer a natureza sensível desses mesmos dados e tratá-los de maneira adequada. Ao aceder a estes dados, está a concordar cumprir o seguinte Código de Conduta:

Pode:

- Partilhar estes dados dentro de sua organização para apoiar ações que tenham como objetivo tornar a nossa indústria mais diversa e inclusiva.
- Partilhar os principais dados agregados fora da organização, por exemplo, com a imprensa, a fim de aumentar a visibilidade dos problemas e gerar conversas construtivas.

Não pode partilhar dados confidenciais fora da sua organização - nem fazer qualquer comparação entre os dados do seu país com os de outros países / mercados

Principais conclusões

Conclusões sobre Diversidade

- O perfil dos respondentes em Portugal tem uma representação de mulheres superior à média nacional, mas os homens estão, proporcionalmente, mais representados em cargos de chefia. Há uma disparidade salarial indicativa de 14% ao nível de Diretor, no entanto, o quadro é misto nos restantes níveis.
- A percentagem de colaboradores com deficiência (4%) está ligeiramente abaixo das metas governamentais, e a maioria das deficiências registradas são de ordem psicológica / cognitivas (69%).

Conclusões sobre Inclusão

- Portugal apresenta uma pontuação ligeiramente abaixo à média global do Índice de Inclusão (62% vs 64%), evidenciando a necessidade de melhorias, nomeadamente no que diz respeito ao sentimento de pertença, onde Portugal fica 5% abaixo do índice de referência.
- Pouco mais de um terço (35%) dos respondentes concorda que a sua empresa está ativamente a tomar medidas para ser mais diversa e inclusiva, sendo esse valor ligeiramente mais elevado entre as mulheres (36%).
- Os dados de custo de rotatividade mostram que há algum risco potencial de rotatividade, com 12% dos entrevistados a referirem que provavelmente deixarão a sua organização devido à falta de inclusão e diversidade ou preferindo não responder a essa pergunta.
- O número de respondentes que experienciaram discriminação é baixo.
- Os resultados indicam que a inclusão dos colaboradores com deficiência requer alguma atenção, com apenas 54% dos respondentes a referirem que sentem que pertencem à organização. Estes colaboradores enfrentam mais obstáculos na sua carreira e a maioria sente que os colegas não levariam aos RH comportamentos inadequados.
- 23% dos respondentes não acredita que os colaboradores sejam tratados todos de igual forma, independentemente da idade, com uma representação mais elevada nas mulheres do que nos homens (26% em comparação com 16%).
- Uma elevada percentagem de mulheres acredita que a condição familiar pode dificultar a carreira na empresa (45% em comparação com 34% para os homens).

1. Índice Geral e Dados Demográficos



Portugal

TOTAL DE RESPONDENTES = 338

Tipo de organização	%
Empresas com marcas (e.g. P&G, Unilever, etc.)	23
Agências criativas	28
Agências de media	17
Media /Tecnológicas	5
Associações empresariais	1
Produtoras	1
Estúdios de Fotografia/Som/Música	3
Editoras	1
Empresas de research/insights	3
Freelancer	1
Media – venda de publicidade	8
Outros	8

Género

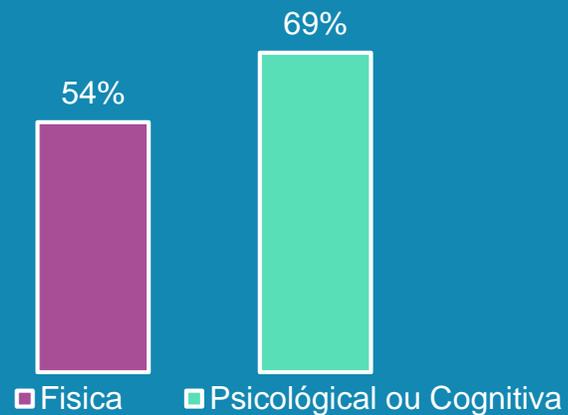
	Mulheres	Homens
Estudo DEI	63%	37%
Média Nacional *	52%	48%

* retirado dos dados do censo nacional

Situação de Deficiência

4% dos respondentes são deficientes

Meta do governo aponta para que 5% da força de trabalho privada deva ser composta por pessoas com deficiência



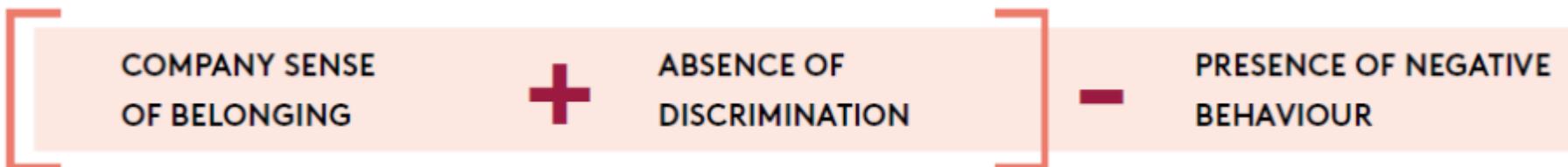
Sobre o Índice de Inclusão

O Índice de Inclusão é composto por três sub-índices criados através de análises fatoriais, com base na percepção do colaborador sobre o meio ambiente e a sua experiência na empresa.

- Sentido de Pertença
- Ausência de Discriminação
- Presença de comportamento Humilhante

Havendo várias dimensões de diversidade a considerar, o Índice de Inclusão é baseado nos seguintes cinco: género, etnia, orientação sexual, religião e deficiência*.

A formula para o Índice de Inclusão é a seguinte:



*Nota: isto pode variar de mercado para mercado dependendo da questão colocada

Índice de Inclusão

	Índice Geral de Inclusão
Portugal	62%
Média global	64%

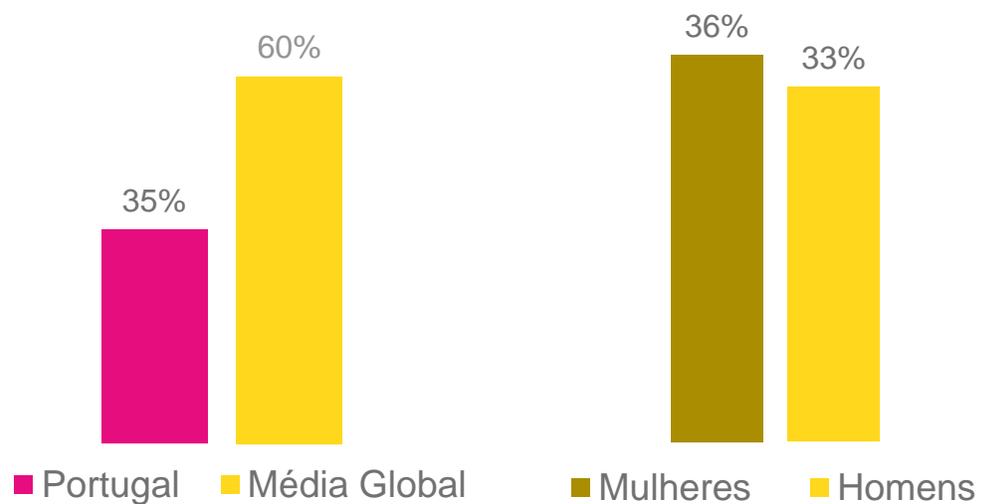
	Sentido de Pertença	Ausência de Discriminação	Presença de Comportamento Humilhante
Portugal	63%	97%	18%
Média global	68%	96%	18%

2. Atitudes em relação à Diversidade e Inclusão no Local de Trabalho e na Indústria



Portugal

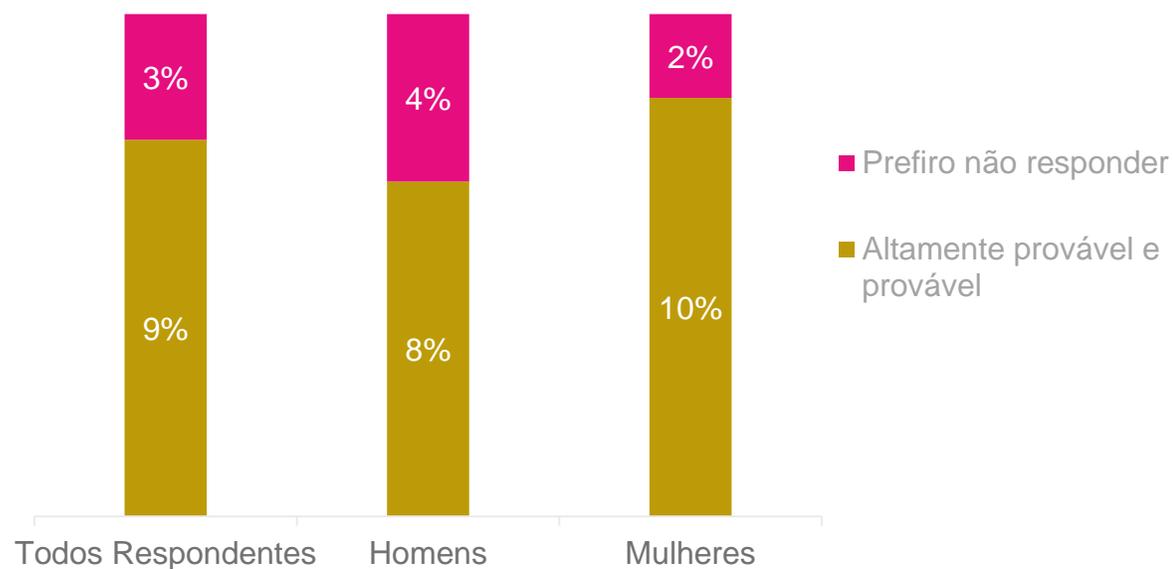
Os respondentes concordam que a sua empresa está ativamente a tomar medidas para ser mais diversa e inclusiva



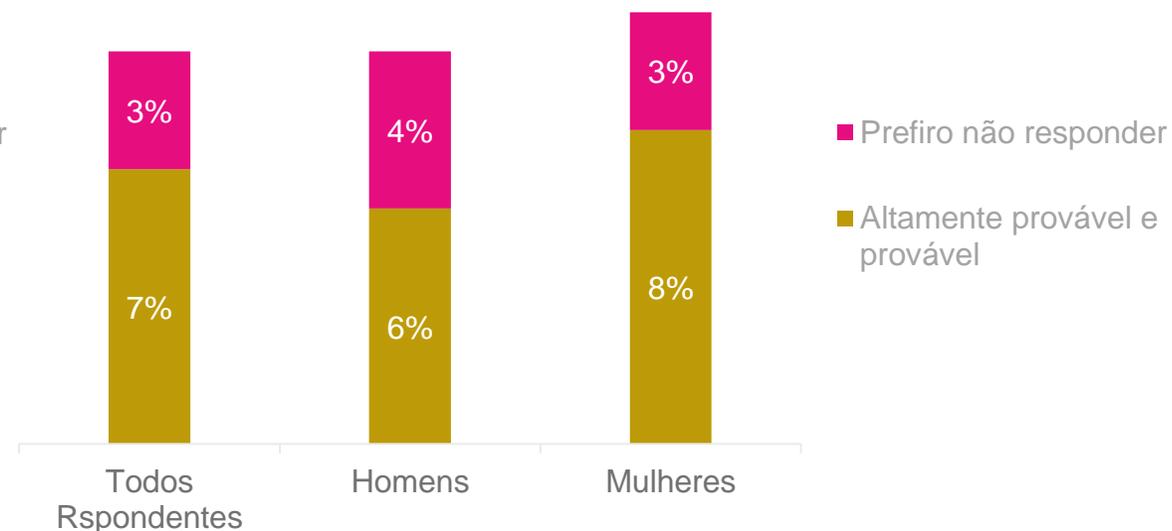
Portugal

Custo Potencial de Rotatividade

Qual a probabilidade de sair da sua atual organização com base na falta de inclusão e/ou discriminação que experienciou?



Qual a probabilidade de sair da sua atual indústria com base na falta de inclusão e/ou discriminação que experienciou?



Prefiro não responder foi considerado, neste caso, como de alto risco de rotatividade



3. Principais conclusões sobre: gênero, deficiência, idade, responsabilidades familiares

Principais Métricas

Experiências de discriminação

“Na sua empresa, experimentou pessoalmente discriminação negativa resultante de ...”

Escalar

“Acredita que a maioria dos colegas levaria à administração ou aos RH comportamentos inadequados?”

Sentido de Pertença

“Sinto que pertenço à minha empresa”

Obstáculos na Carreira

“Enfrentei obstáculos de progressão de carreira nesta empresa, que acredito serem devido a ser quem sou (p.e. o meu género, raça, etnia, situação LGBTQ, mobilidade social, saúde, religião, etc)”



Headlines de Portugal

Experiências de discriminação

5% das mulheres entrevistadas sofreram discriminação na sua atual empresa.

Escalar

Apenas 15% dos colaboradores com deficiência confiam que os colegas encaminhariam aos RH comportamentos inadequados.

Sentido de Pertença

Os colaboradores com deficiência têm menos probabilidade de sentir que pertencem à empresa (54% em comparação com 74% sem deficiência).

Obstáculos na Carreira

Os colaboradores com deficiência parece terem enfrentado o maior número de obstáculos por serem quem são (46%).



Género em Portugal

5%

Das mulheres respondentes sofreram discriminação nas suas empresas com base no género, valor abaixo da média global de 7%. 5% dos respondentes testemunharam discriminação contra outras pessoas devido ao seu género.

39%

Das mulheres respondentes acredita que a maioria dos colegas levaria à administração ou aos RH comportamentos inadequados, em comparação com 37% dos homens.

73%

Das mulheres respondentes, sente que pertencem à sua empresa, o mesmo se aplicando aos homens.

20%

Das mulheres respondentes acredita ter enfrentado obstáculos na progressão de carreira por serem mulheres, em comparação com 17% dos homens.



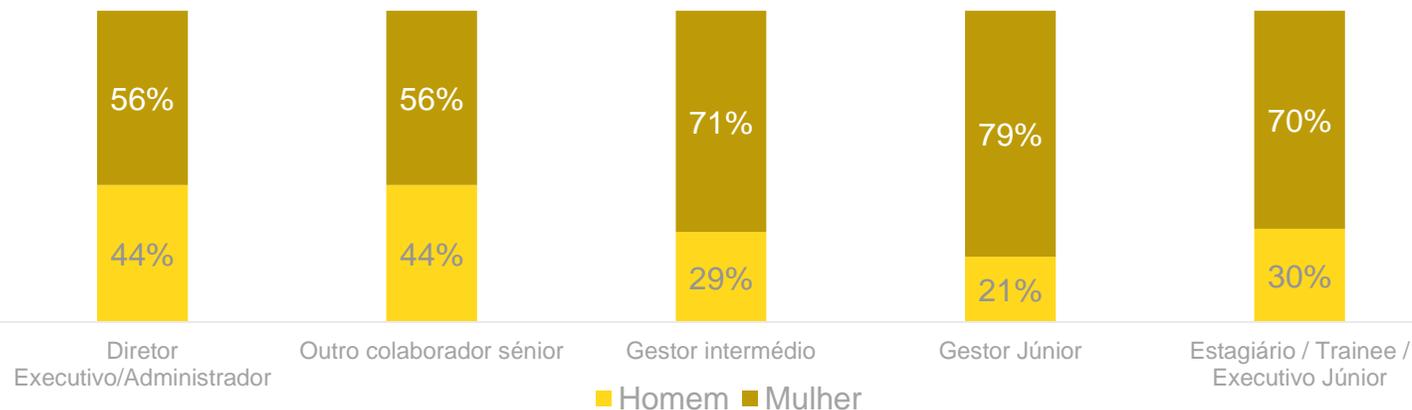
Género in Portugal

Salário Médio por Sexo

Note que estas são diferenças salariais indicativas apenas com base nas faixas salariais selecionadas e não em dados de salários reais

Nível	Salário médio masculino	Salário médio feminino	% Gap
Diretor Executivo/Administrador	€ 65,999	€ 57,926	14%
Outro colaborador sénior	€ 37,222	€ 39,782	-6%
Gestor intermédio	€ 30,555	€ 23,191	32%
Gestor Junior	€ 24,166	€ 22,749	6%
Estagiário / Trainee / Executivo Júnior	€ 20,832	€ 36,785	-43%

Posição por Género



Deficiência em Portugal

0%

Dos respondentes com deficiência sofreram discriminação na sua empresa com base nas suas deficiências. 0% dos respondentes testemunharam discriminação em relação a alguém devido à sua condição de deficiência.

15%

Dos respondentes com deficiência, acredita que a maioria dos colegas levaria à administração ou aos RH comportamentos inadequados, em comparação com 39% dos seus colegas sem deficiência.

54%

Dos respondentes com deficiência sente que pertencem à empresa, em comparação com 74% de seus colegas sem deficiência

46%

Dos respondentes com deficiência, acredita que enfrentaram obstáculos na sua progressão de carreira na sua empresa devido à sua condição, em comparação com 17% dos seus colegas sem deficiência.





Idade em Portugal

23%

Dos respondentes, não acredita que a sua empresa trate todos os colaboradores de forma igual, independentemente da idade.

26%

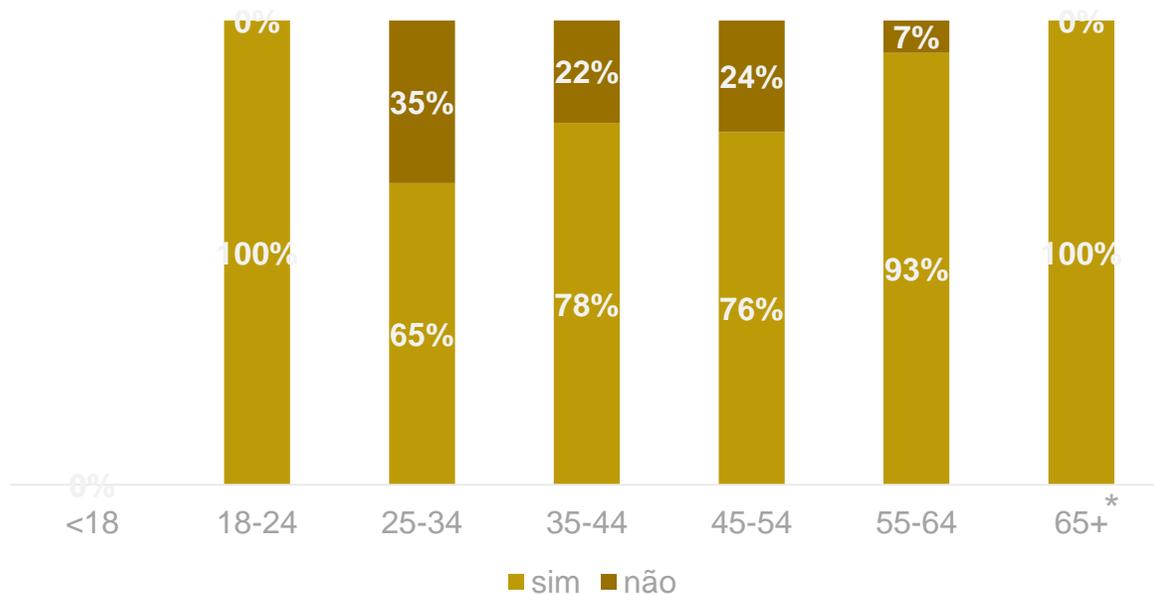
Das mulheres respondentes não acredita que a sua empresa trate todos os colaboradores de forma igual, independentemente da idade, em comparação com 16% dos homens.

36%

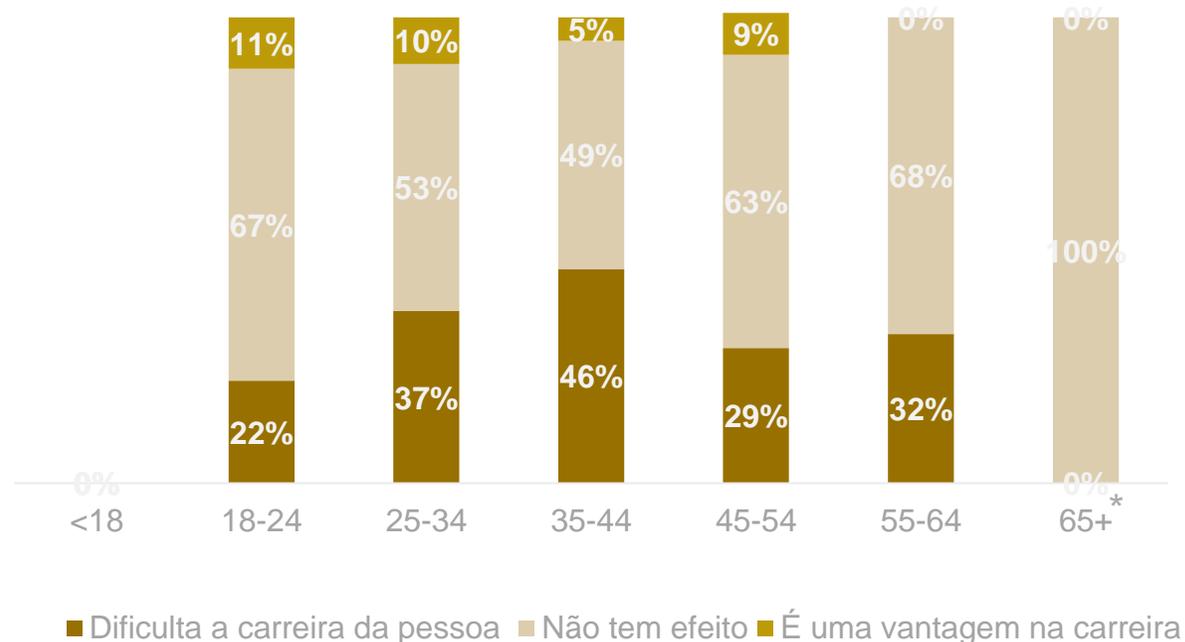
Dos respondentes acredita que a idade pode atrapalhar a carreira na empresa.

Perceções da Idade em Portugal

Acredita que a sua empresa trata todos de igual forma independentemente da idade?



Em média a idade atrapalha ou potencia a carreira de alguém na tua organização?



*Indica que a estatística é baseada em 10 ou menos respondentes



Condição familiar em Portugal

26%

Dos respondentes não acredita que a sua empresa trate todos os colaboradores de forma igual, independentemente da sua condição familiar.

29%

Das mulheres respondentes não acredita que a sua empresa trate todos os colaboradores de forma igual, independentemente da condição familiar, em comparação com 20% dos homens.

41%

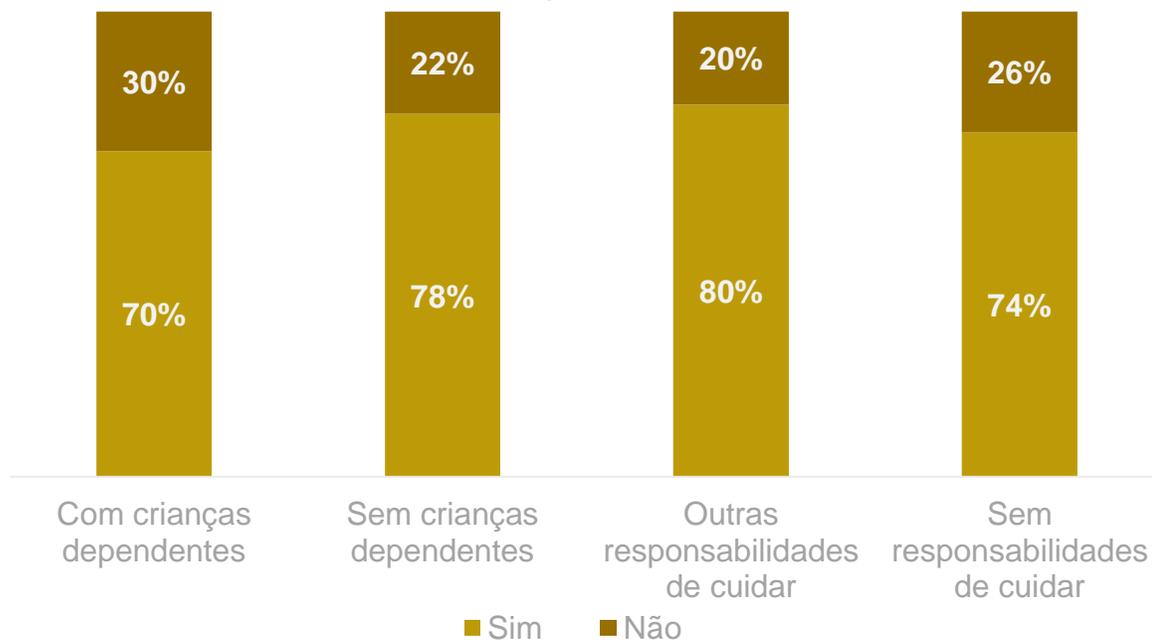
Dos respondentes acredita que a condição familiar pode atrapalhar a carreira na empresa

45%

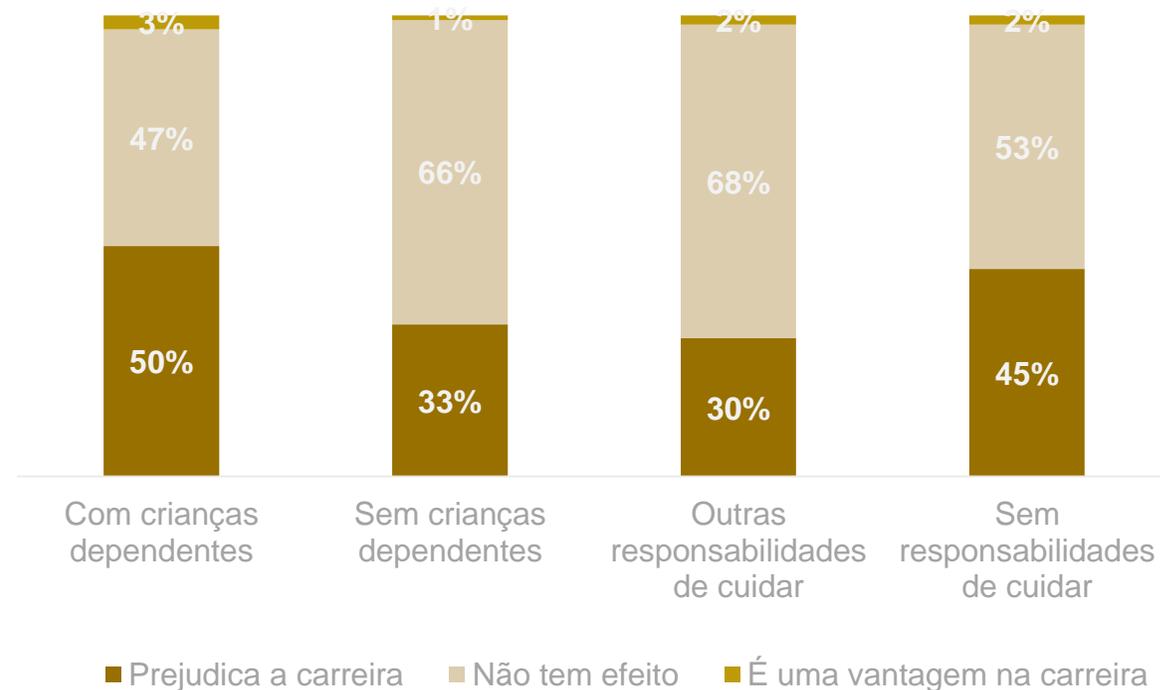
Das mulheres respondentes acredita que a condição familiar pode atrapalhar a carreira na empresa, em comparação com 34% dos homens.

Perceções da Condição Familiar em Portugal

Acredita que a sua empresa trata todos de igual forma independentemente da condição familiar?



Em média, a condição familiar prejudica ou favorece a carreira na sua empresa ?



4. Próximos passos



Próximas iniciativas

18 Outubro	18 Outubro	Início Dezembro	Q1 2023	Junho 2023
Lançamento público	Painel WFA na @ Advertisig Week NY	Evento WFA/VoxComm	2ª vaga no terreno	Resultados da 2ª vaga lançados em Cannes Lions (TBD)
Comunicado de imprensa com os principais resultados da pesquisa global; As associações nacionais são convidadas a desenvolver iniciativas locais com base nos dados locais	Resultados dos USA e Canadá apresentados num painel na Advertising Week New York	Os resultados detalhados serão apresentados e discutidos	WFA and parceiros para voltar a fazer este estudo; markets TBD	

5. Anexos



Índice do questionário

Sentido de pertença à empresa:

Concorda ou discorda totalmente destas afirmações?

1. Discordo totalmente
 2. Discordo
 3. Nem concordo nem discordo
 4. Concordo
 5. Concordo totalmente
99. Prefiro não responder
- Sinto que pertenço à minha empresa.
 - Sou uma parte valorizada e essencial da minha equipa direta.
 - Sou uma parte valorizada e essencial da minha empresa.
 - Tenho apoio emocional e social no trabalho.
 - Os meus atributos, características, competências, experiência e antecedentes únicos são valorizados na minha empresa.
 - A maioria dos colaboradores da minha empresa sente-se confortáveis em serem quem são.
 - Os gestores de topo são justos quando se trata de contratação ou promoção dos seus subordinados.
 - Recebo apoio suficiente para desenvolver as minhas competências e progredir na minha carreira.

Presença de comportamento negativo:

Experimentou na sua empresa alguma das seguintes situações nos últimos 12 meses?
Sim não

- Injustiçado ou não ouvido em reuniões.
- Restrição de oportunidades de aprendizagem ou progressão por parte de superiores.
- Subestimado em comparação com colegas de igual competência
- Pessoas a assumir a exclusividade do crédito por esforços partilhados.
- Intimidado ou prejudicado de qualquer forma.
- Assédio físico ou violência.
- Exclusão de eventos ou atividades.
- Algo feito para se sentir desconfortável no local de trabalho.

Ausência de discriminação: Na sua empresa, já sofreu discriminação negativa nas seguintes áreas? Sim não

- Idade
- Género
- Responsabilidades familiares
- Raça
- Religião
- Situação de deficiência
- Orientação sexual
- Aparência
- Origem social

Portugal e dados globais

	PRT	Global
Índice de Inclusão	62%	64%
Percentagem de Sentido de Pertença	63%	68%
Sinto que pertença à minha empresa - % concordância	73%	72%
Sou uma parte essencial e valorizada da minha equipa direta - % concordância	85%	82%
Sou uma parte essencial e valorizada da minha empresa - % concordância	70%	70%
Sou apoiado emocional e socialmente no trabalho - % concordância	49%	61%
Os meus atributos, características, competências, experiência e antecedentes únicos são valorizados na minha empresa- % concordância	66%	73%
A maioria dos colaboradores da minha empresa sentem-se confortáveis em serem eles próprios - % concordância	74%	74%
A administração não discrimina quando se trata de contratação ou progressão na carreira daqueles que reportam a ela - % concordância	42%	52%
Tenho apoio suficiente para desenvolver as minhas competências e progredir na minha carreira - % concordância	48%	59%
Percentagem de Ausência de Discriminação	97%	96%
Minha idade – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	93%	92%
Meu género – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	96%	95%
Responsabilidades familiares – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	94%	94%
Minha etnia – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	98%	96%
Religião – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	99%	98%
Estado de deficiência – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	100%	99%
Orientação sexual – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	99%	99%
Aparência – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	96%	95%
Classe Social – Discriminado Pessoalmente na Empresa - % não	96%	97%
Percentagem de Presença de Comportamento Negativo	18%	18%
Injustamente tratado e não ouvido em reuniões - % sim	24%	22%
Restrição de oportunidades de aprendizagem ou progressão por parte de superiores- % sim	12%	18%
Subvalorizado quando comparado com colegas de igual competência - % sim	30%	29%
Pessoas a assumir todo o crédito por esforços coletivos - % sim	34%	32%
Intimidado, prejudicado ou assediado de uma qualquer forma - % sim	13%	14%
Assédio físico ou violência - % sim	0%	1%
Exclusão de eventos/atividades - % sim	8%	10%
Feito para sentir desconforto no local de trabalho - % sim	24%	17%