

Liderança Feminina na Oncologia

Elaborado pelo Datafolha para a SBOC
a partir de questionário cedido pela ESMO
Atualizado em Fevereiro de 2024



SBOC

SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA

Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

Metodologia



Técnica

Pesquisa quantitativa com **abordagem on-line** dos entrevistados, através de lista fornecida pelo cliente



Universo

Profissionais da saúde associados à Sociedade Brasileira de Oncologia Clínica



Abrangência nacional, incluindo **regiões metropolitanas e cidades do interior.**



As entrevistas foram realizadas entre os dias **11/12/2023 e 19/01/2024**



O tempo de aplicação do questionário foi de cerca de **15 minutos.**



Amostra e margem de erro

A amostra total foi de **381** entrevistas.

A margem de erro para o total da amostra é de **5 pontos** percentuais para mais ou para menos,

considerando um **nível de confiança de 95%.**

Observação: Devido ao arredondamento, os valores totais podem variar entre 99% e 101%.

Perfil dos profissionais de oncologia

01

Tarefas domésticas

02

Local de trabalho

03

Desafios para progressão na carreira

04

Diversidade e barreiras à igualdade

05

Comportamentos inadequados

06

Eliminação da disparidade de gênero



Perfil da amostra

Gênero

55% feminino



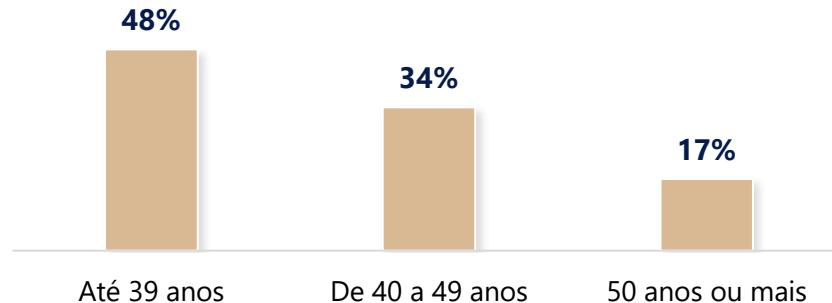
44% masculino



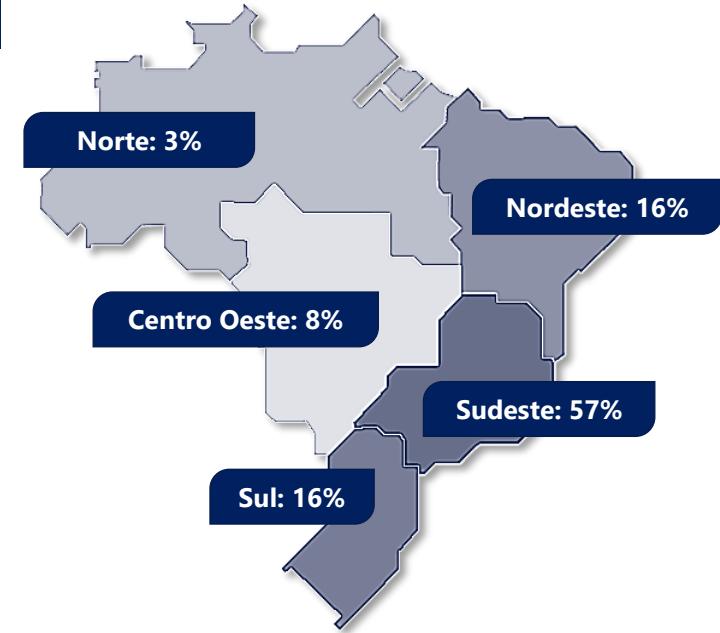
1% outro/ recusa

Idade

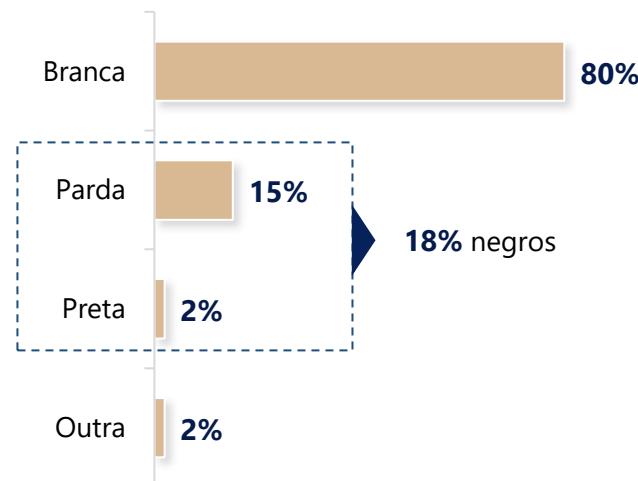
MÉDIA: 42 anos



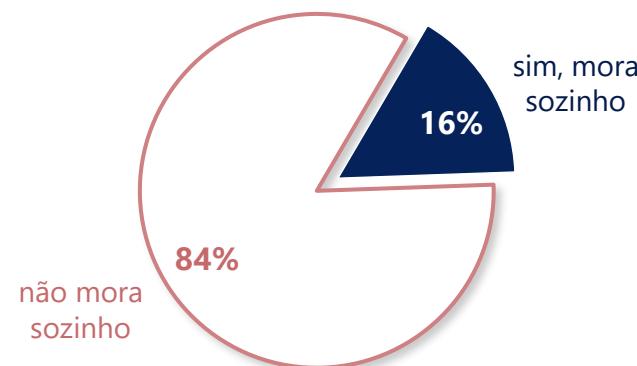
Região



Cor ou raça



Mora sozinho?



País de origem



99%
Brasil

+ 1%
outros

País onde trabalha



99%
Brasil



1%
EUA

+ 1%
outros

Associação à ESMO

Estimulada e única, em %

Metade dos entrevistados (49%) é associada à Sociedade Europeia de Oncologia Médica (ESMO)



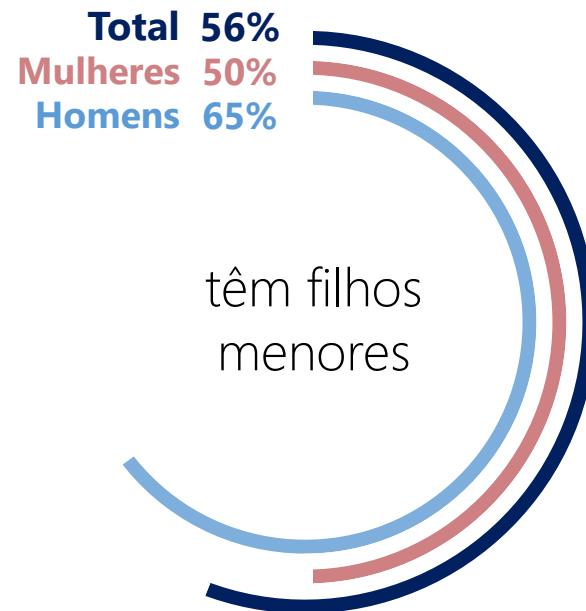
49%
são membros da ESMO

(European Society for Medical Oncology)

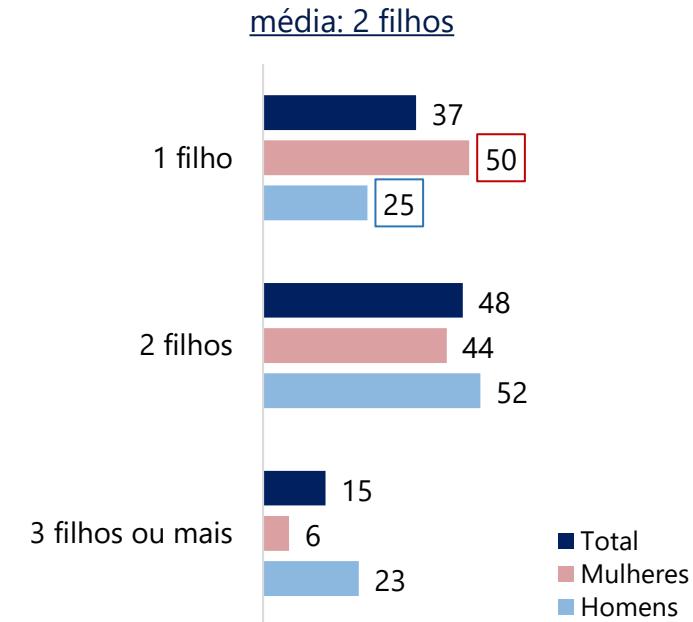
Quantidade de filhos e idade escolar dos mesmos

Estimulada e única, em %

Mais homens profissionais de oncologia têm filhos menores (65%), em comparação com as mulheres (50%); Metade (50%) das mulheres profissionais de oncologia que são mães tem apenas um filho. Já entre os homens, a parcela daqueles que têm apenas um filho é de 25%



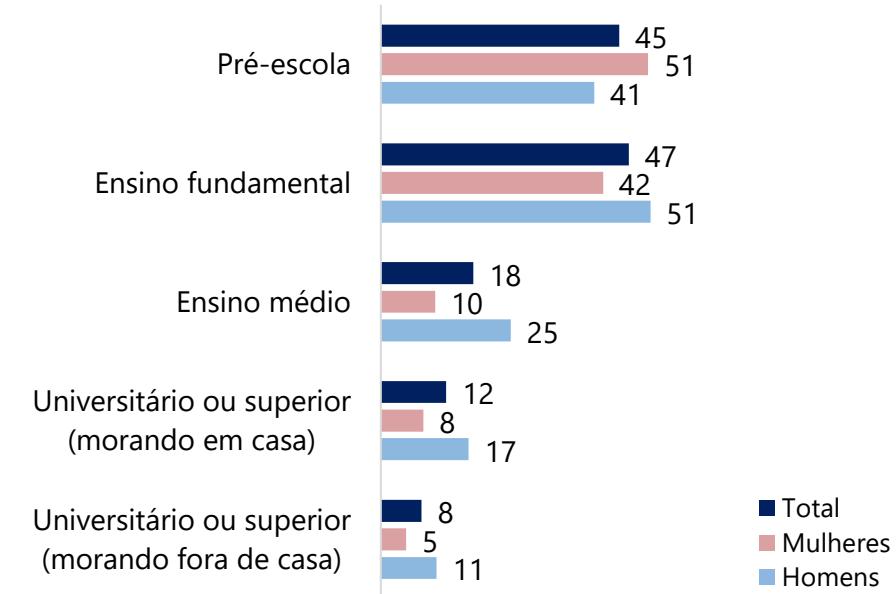
QUANTIDADE DE FILHOS



Base: Total da amostra (381 entrevistas)

Base: Entrevistados que têm filhos menores e/ou dependentes (207 entrevistas)

IDADE ESCOLAR DO(S) FILHO(S)

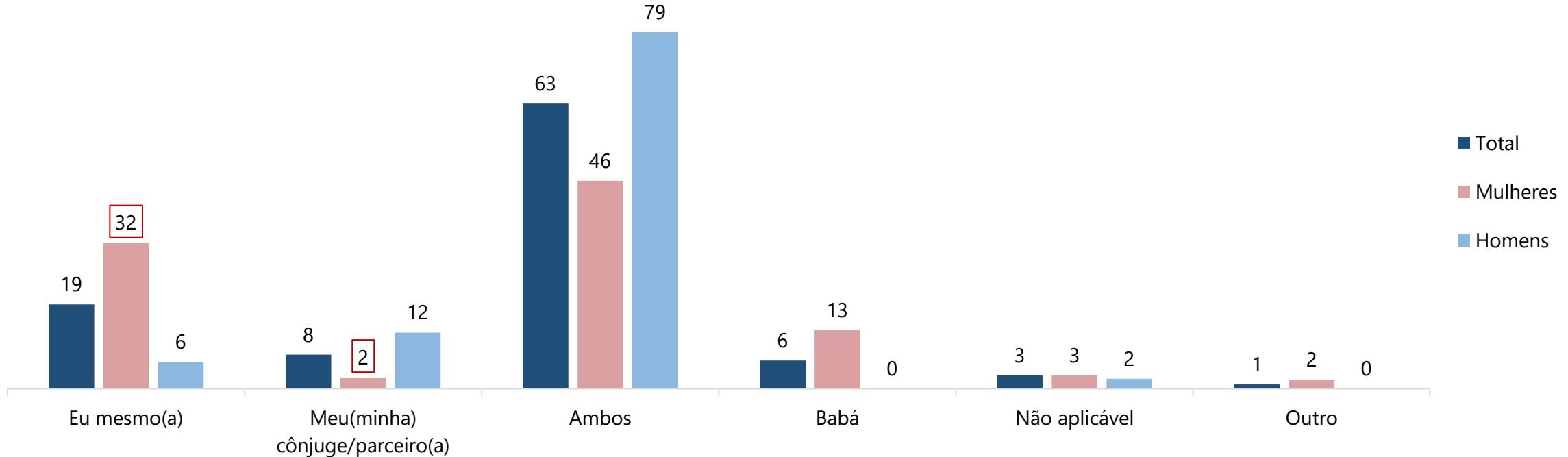


Base: Entrevistados que têm filhos menores e/ou dependentes (207 entrevistas)

Principal responsável por cuidar dos filhos

Estimulada e única, em %

A maioria (63%) divide com o(a) parceiro(a) a responsabilidade pelo cuidado com o(s) filho(s), principalmente os homens (79%); Entre as mulheres, 32% são as principais responsáveis, contra 6% dos homens, e apenas 2% delas têm o parceiro como principal responsável, contra 12% dos homens na mesma condição.





01

Perfil dos profissionais de oncologia

02

Tarefas domésticas

03

Local de trabalho

04

Desafios para progressão na carreira

05

Diversidade e barreiras à igualdade

06

Comportamentos inadequados

07

Eliminação da disparidade de gênero



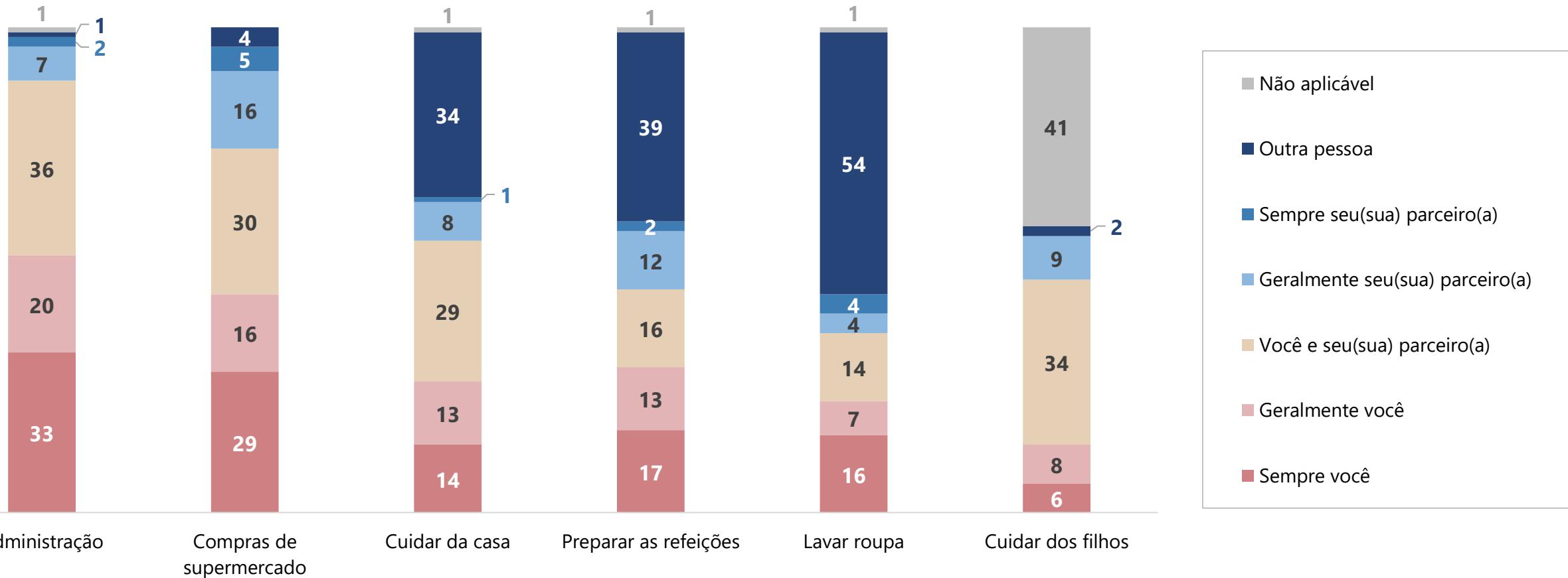
SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA

Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

Responsável pela realização das tarefas domésticas

Estimulada e única por item, em %

Os entrevistados têm participação ativa principalmente na administração da casa (89%), nas compras de supermercado (75%) e nos cuidados da casa (56%)



Administrador

Compras de
supermercado

Cuidar da casa

Preparar as refeições

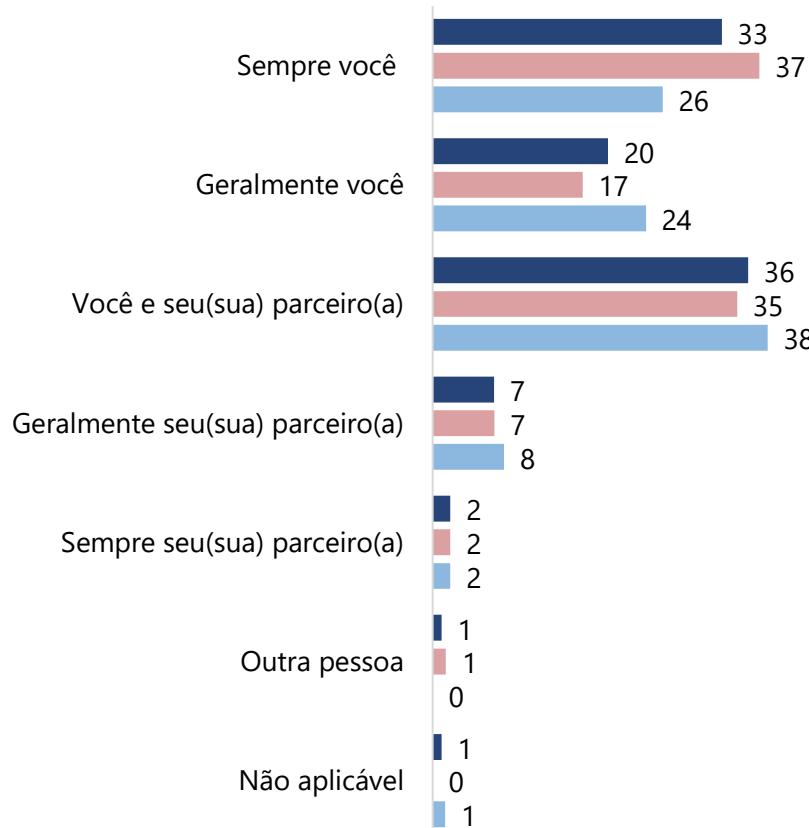
Lavar roupa

Cuidar dos filhos

Responsável pela realização das tarefas domésticas

Estimulada e única por item, em %

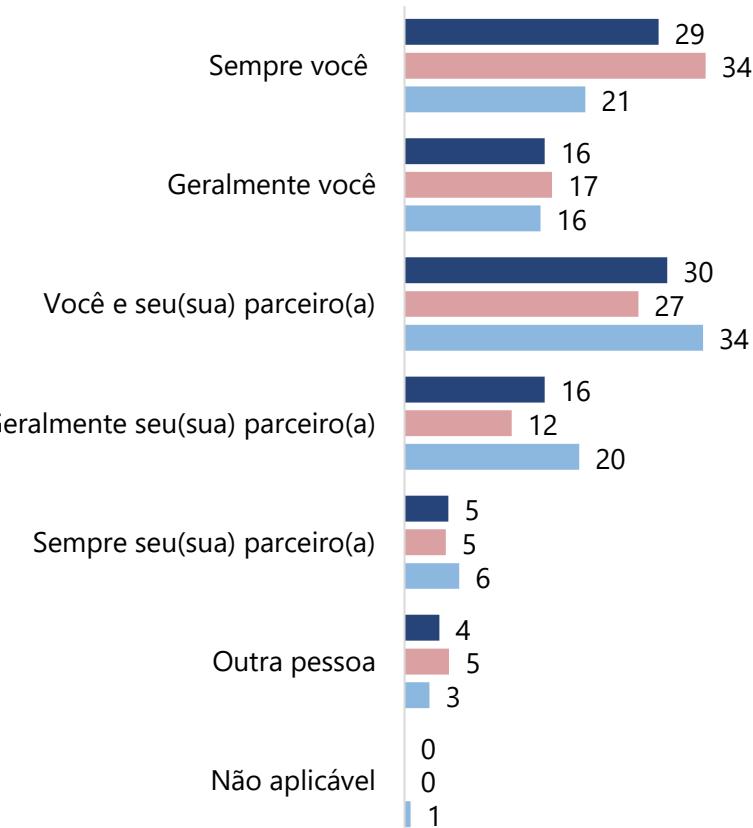
Administração



sempre você +
geralmente você

- 54%
- 50%

Compras de supermercado

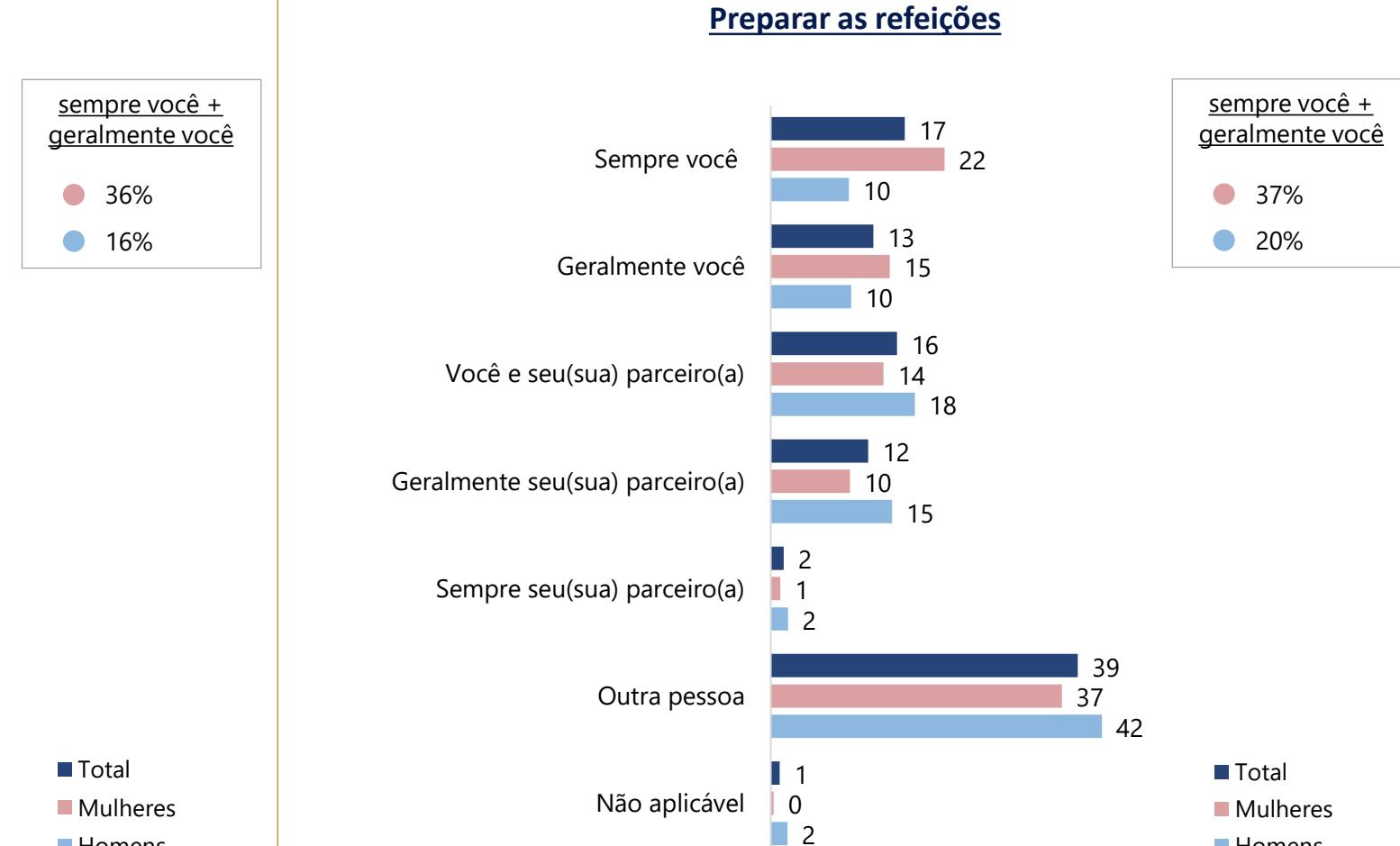
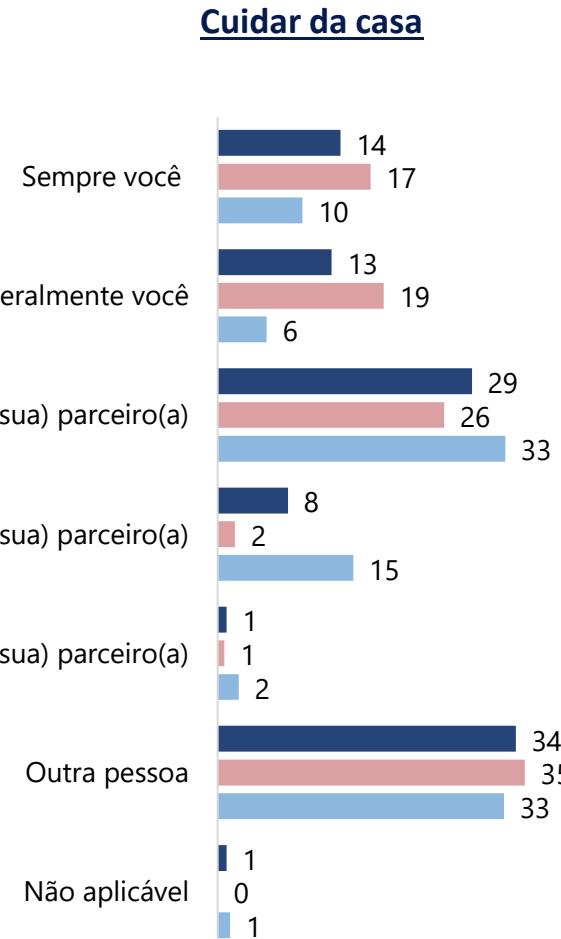


sempre você +
geralmente você

- 51%
- 37%

Responsável pela realização das tarefas domésticas

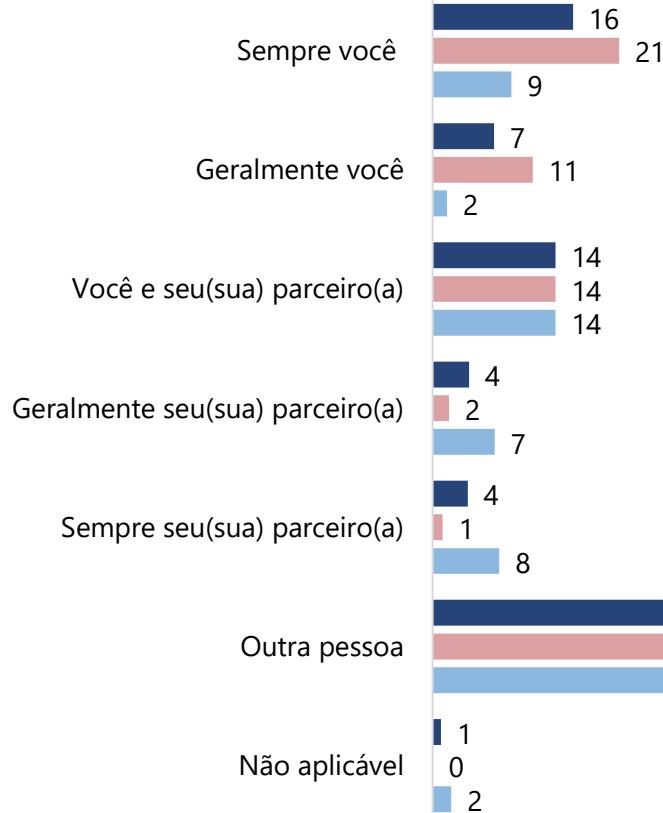
Estimulada e única por item, em %



Responsável pela realização das tarefas domésticas

Estimulada e única por item, em %

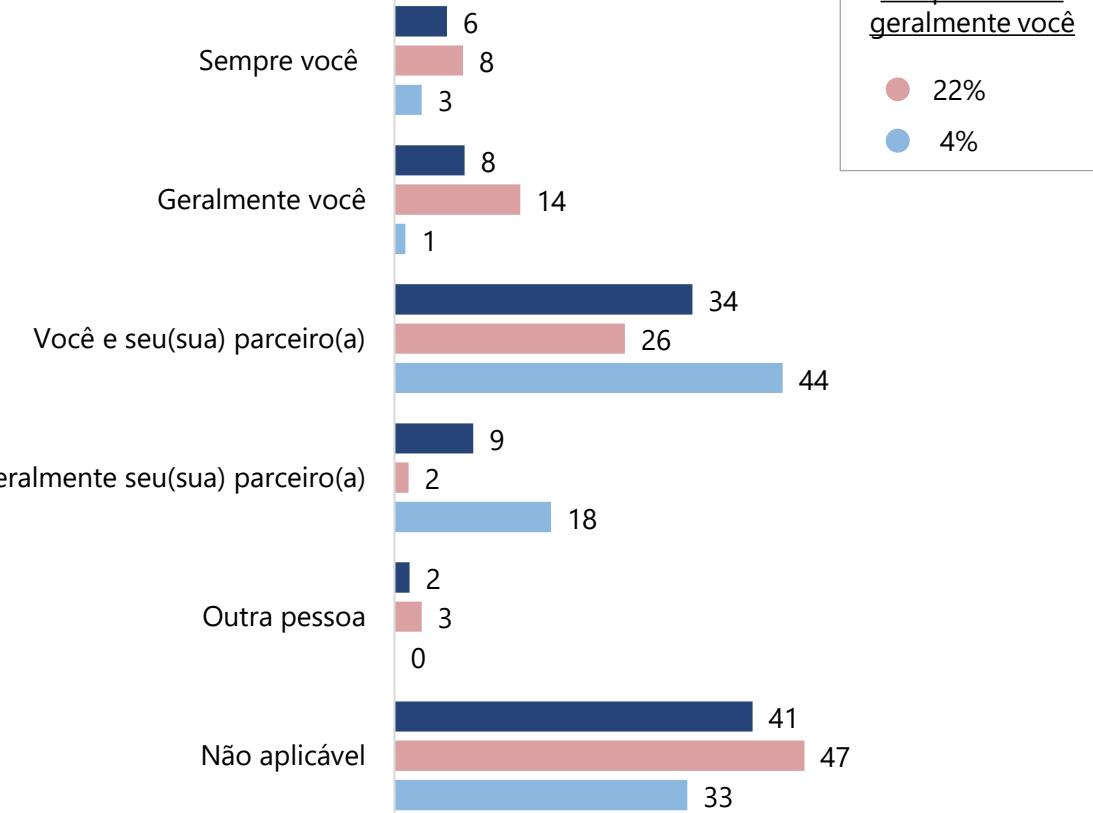
Lavar roupa



sempre você +
geralmente você

● 32%
● 11%

Cuidar dos filhos



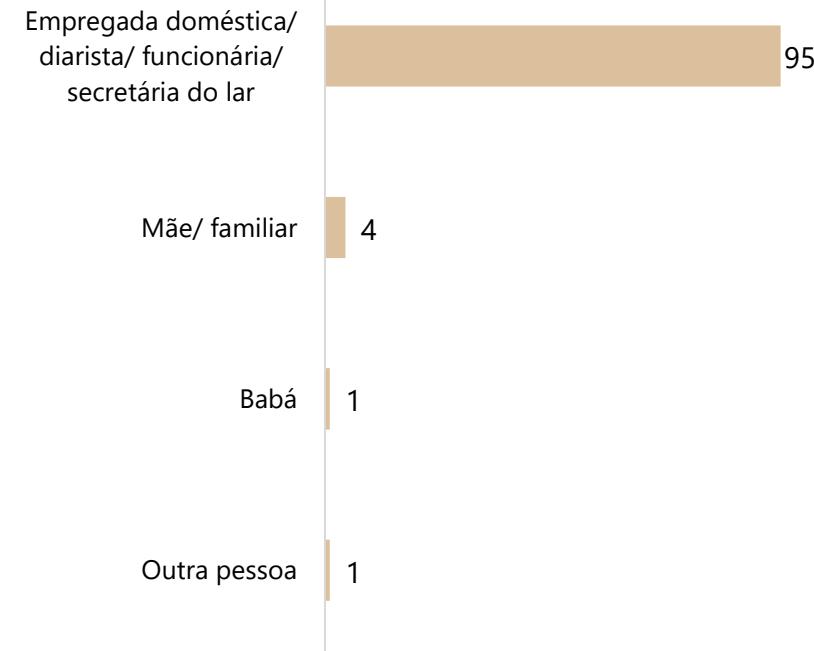
sempre você +
geralmente você

● 22%
● 4%

Outros responsáveis pela realização das tarefas domésticas

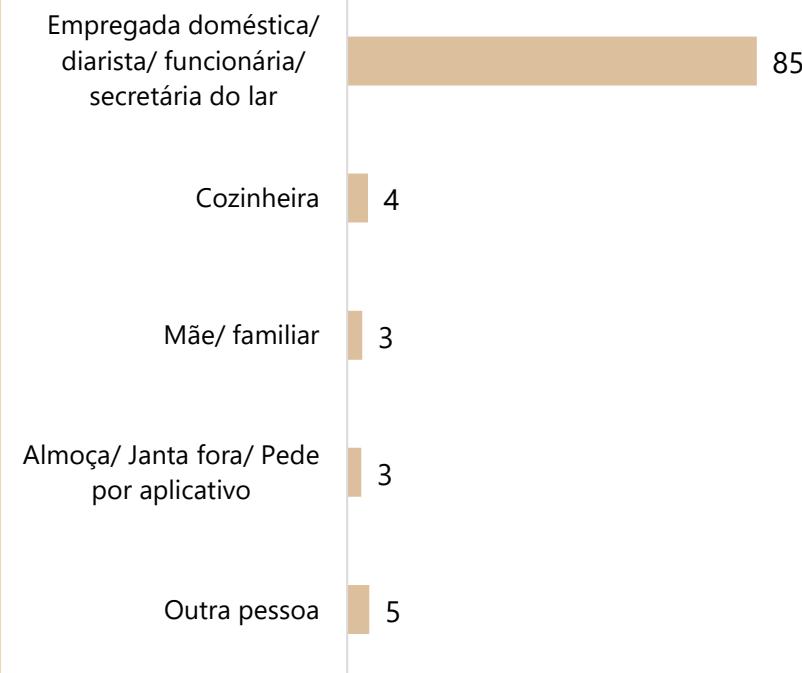
Espontânea e única, em %

Cuidar da casa



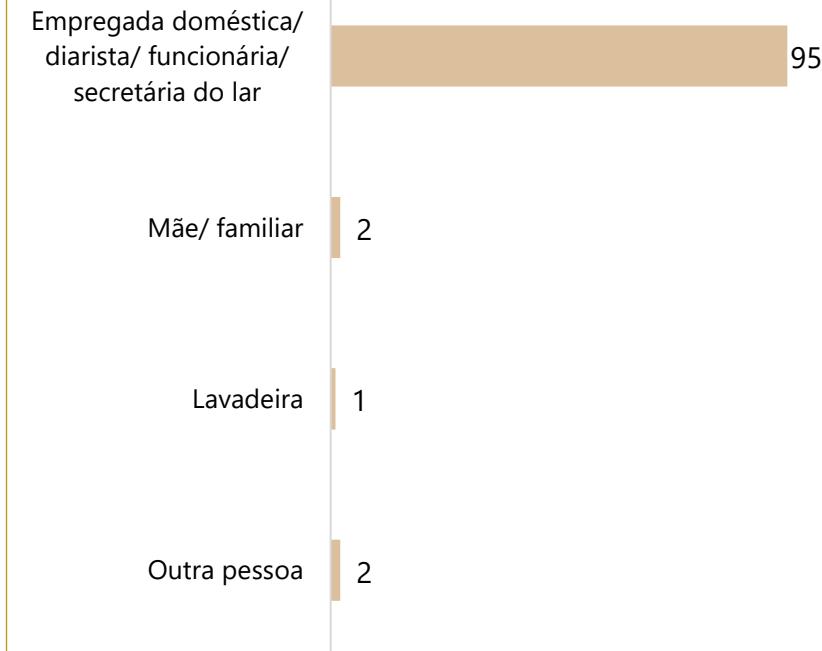
Base: 128 entrevistas

Preparar as refeições



Base: 147 entrevistas

Lavar roupa



Base: 201 entrevistas



01 Perfil dos profissionais de oncologia

02 Tarefas domésticas

Local de trabalho

04 Desafios para progressão na carreira

05 Diversidade e barreiras à igualdade

06 Comportamentos inadequados

07 Eliminação da disparidade de gênero



SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA

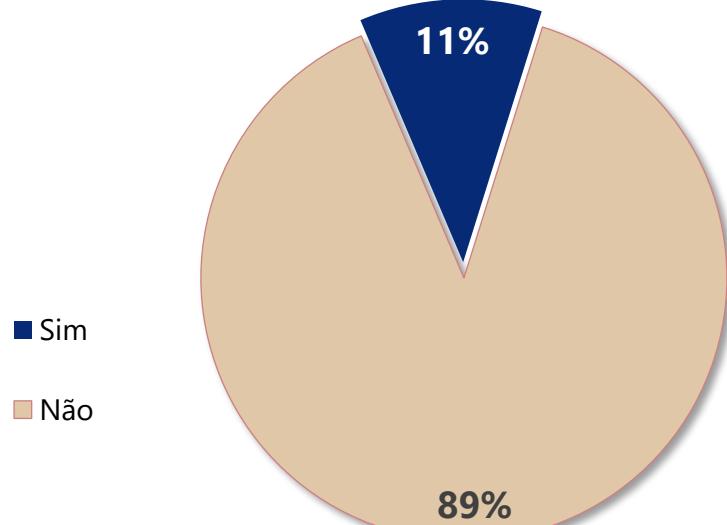
Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

Formação e tempo de atuação na oncologia

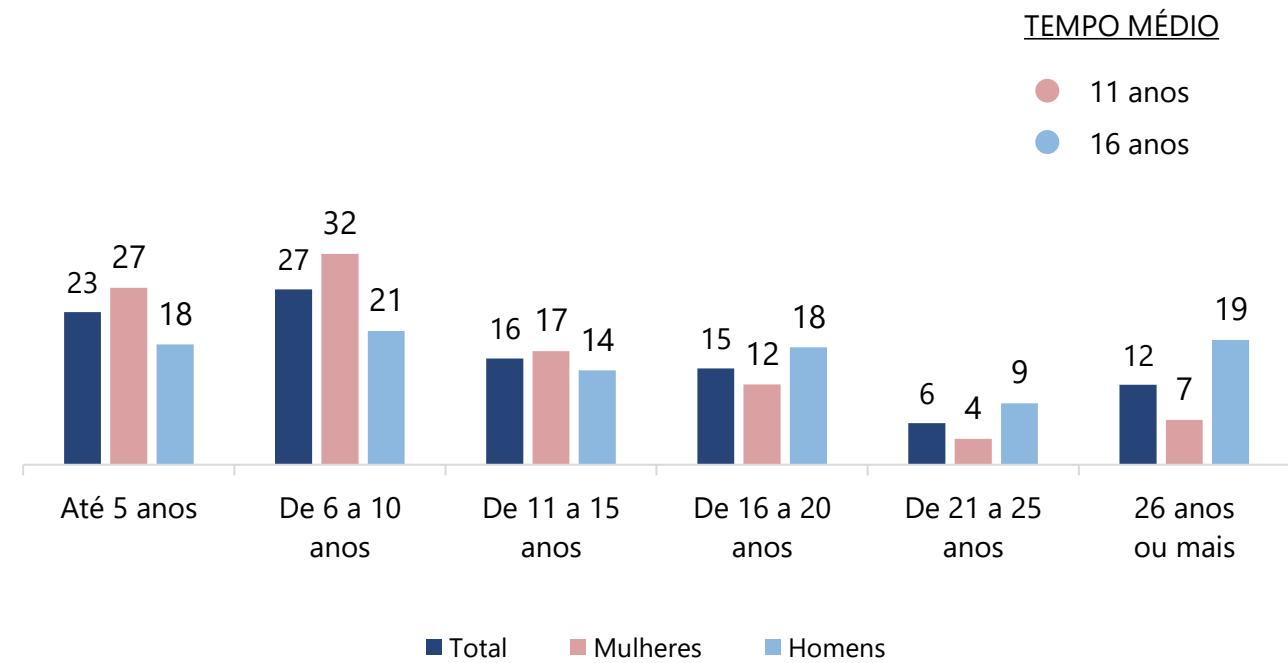
Espontânea e única, em %

Os homens praticam oncologia, em média, há mais tempo que as mulheres: 16 e 11 anos, respectivamente

Você ainda é um(a) profissional em formação?



Há quantos anos você pratica oncologia?



Especialidade oncológica na qual atua

Resposta múltipla, em %

Oncologia médica se destaca entre as especialidades, com 85% das menções

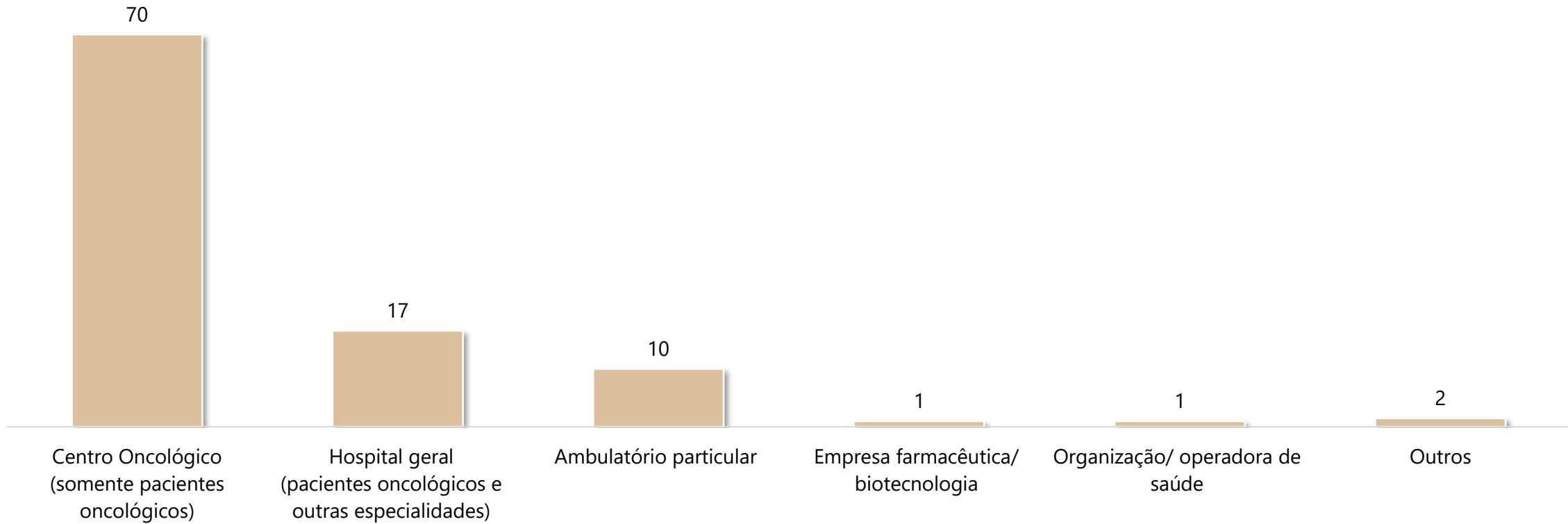


*menções superiores a 2%

Principal local de trabalho

Resposta única, em %

A atuação dos profissionais de oncologia se dá majoritariamente em centros oncológicos (70%)

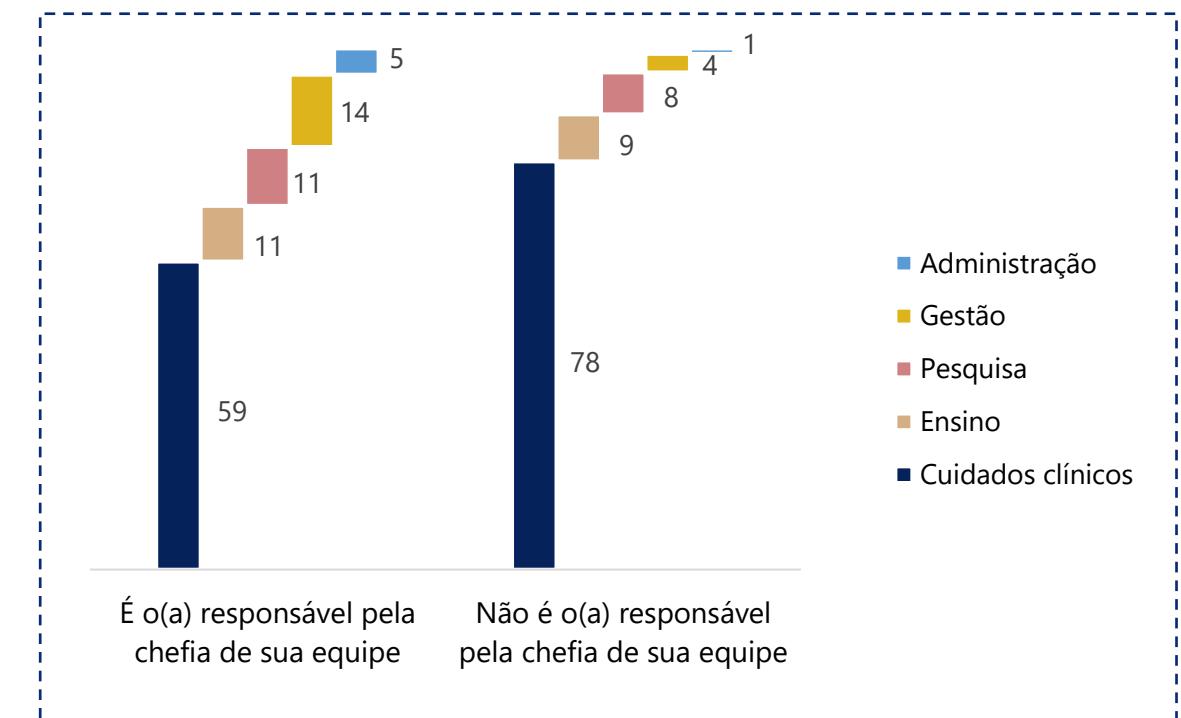
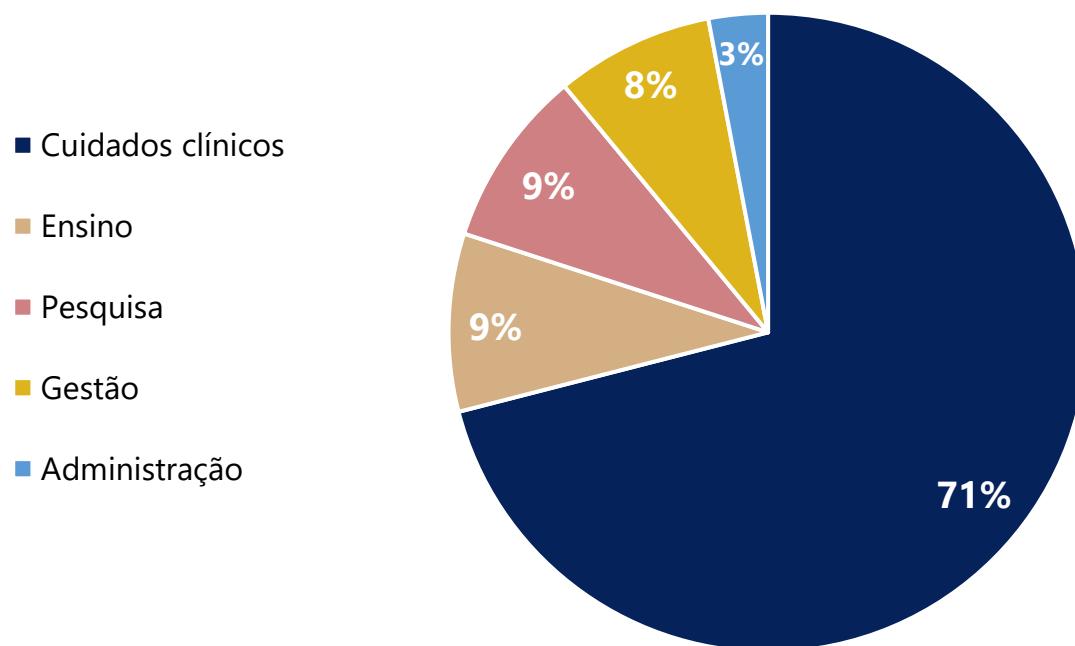


Tempo dedicado a cada área de atuação

Espontânea e única por item, em %

71% do tempo é ocupado com cuidados clínicos, com maior dedicação por parte daqueles que não chefiam suas equipes (78%) do que entre aqueles que chefiam (59%);

Ensino (9%), pesquisa (9%) e gestão (8%) tomam tempo similar, sendo a última mais comum entre chefes de equipe (14%) do que entre aqueles que não o são (4%).

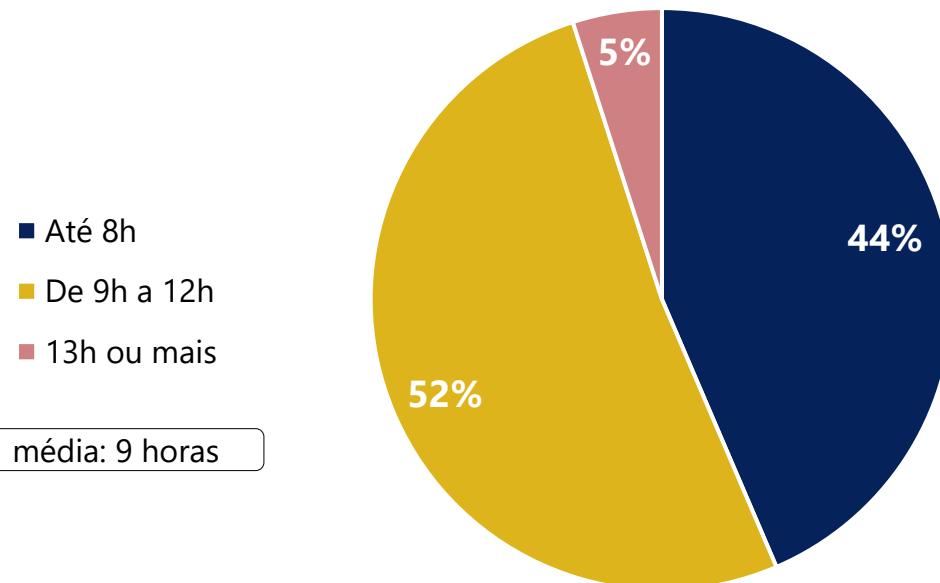


Média de horas diárias dedicadas ao trabalho

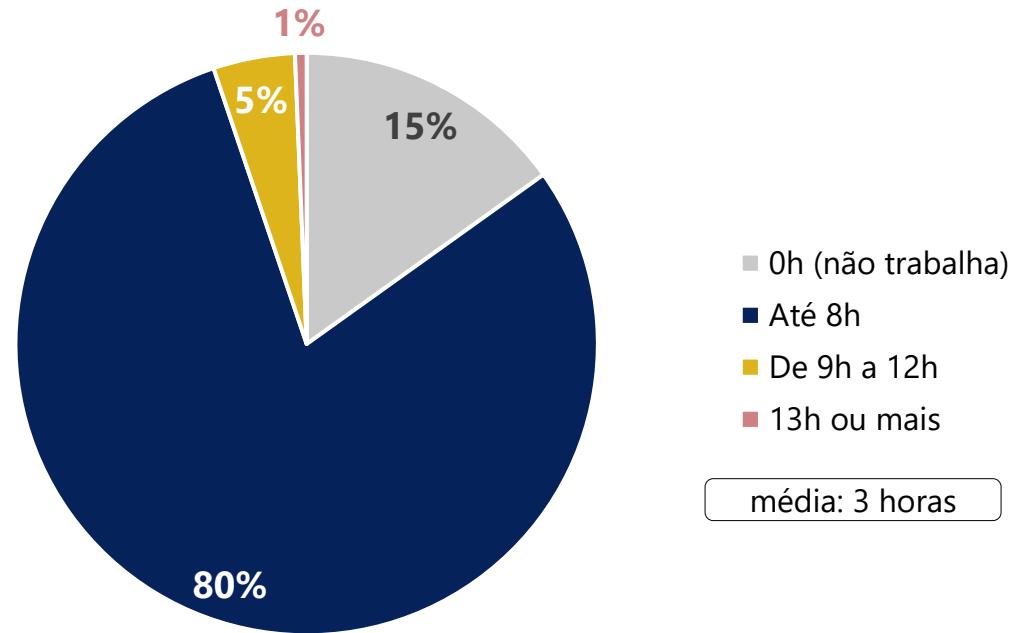
Espontânea e única por item, em %

Durante os dias úteis, os profissionais de oncologia dedicam, em média, 9 horas diárias ao trabalho.
Entre quem trabalha nos fins de semana ou dias de folga, a dedicação é de 3 horas, em média

NOS DIAS ÚTEIS



NOS FINS DE SEMANA OU DIAS DE FOLGA

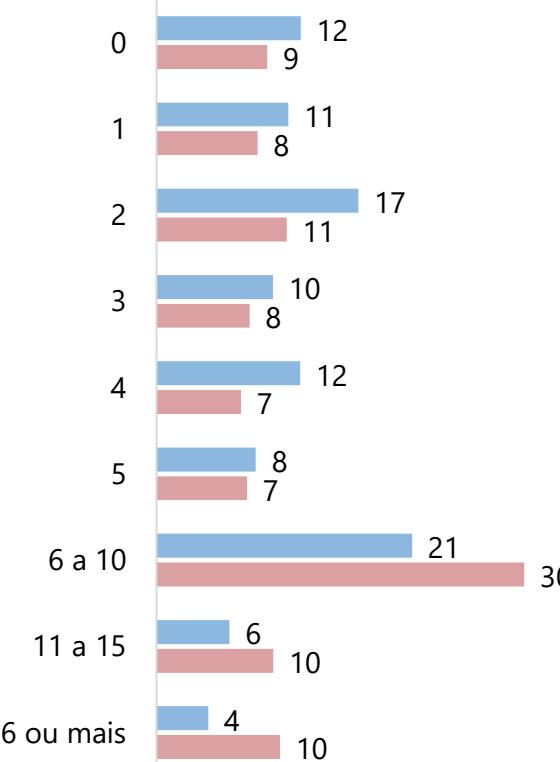


Composição de gênero das equipes e departamentos de trabalho

Estimulada e única, em %

Tanto as equipes quanto departamentos dos entrevistados são compostos majoritariamente por mulheres, principalmente naqueles em que há mais mulheres, proporcionalmente

EQUIPE

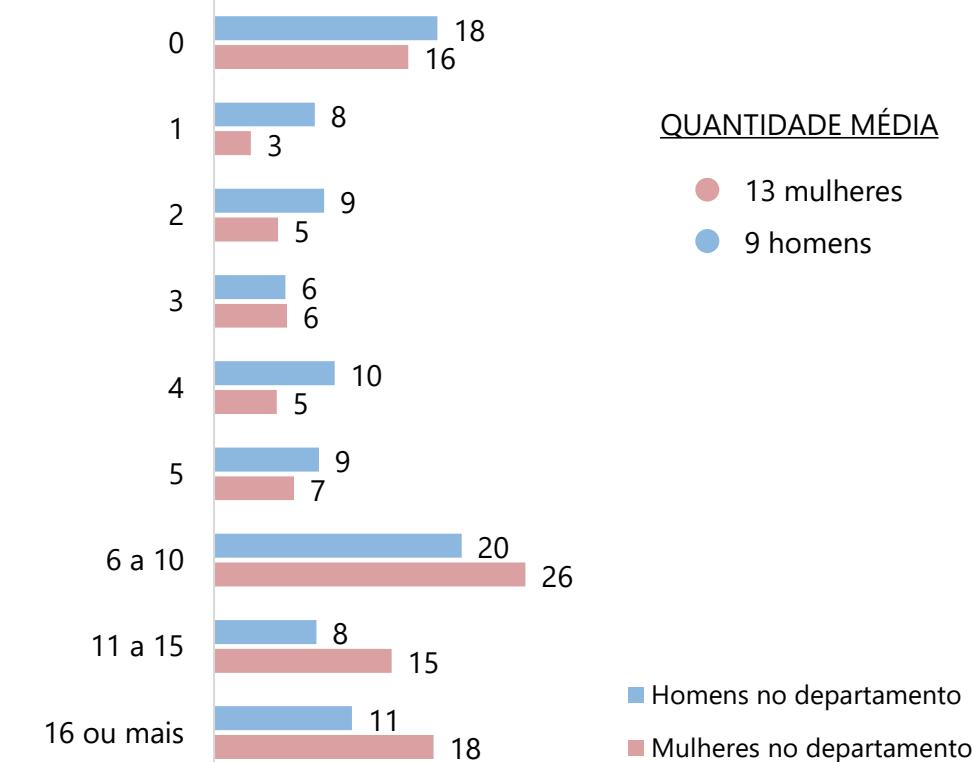


QUANTIDADE MÉDIA

- 8 mulheres
- 6 homens

- Homens na equipe
- Mulheres na equipe

DEPARTAMENTO

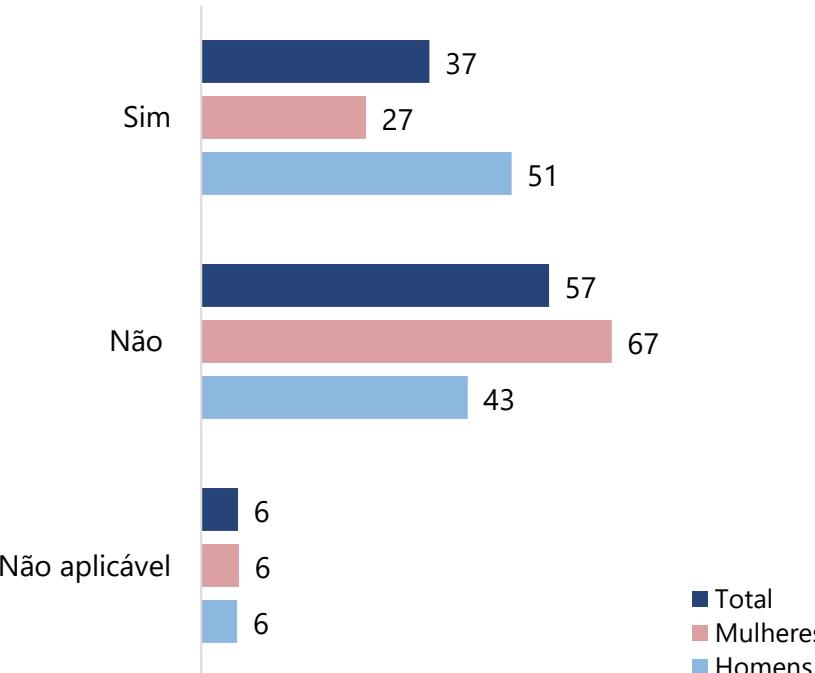


Responsabilidade pessoal pela chefia de equipes e departamentos

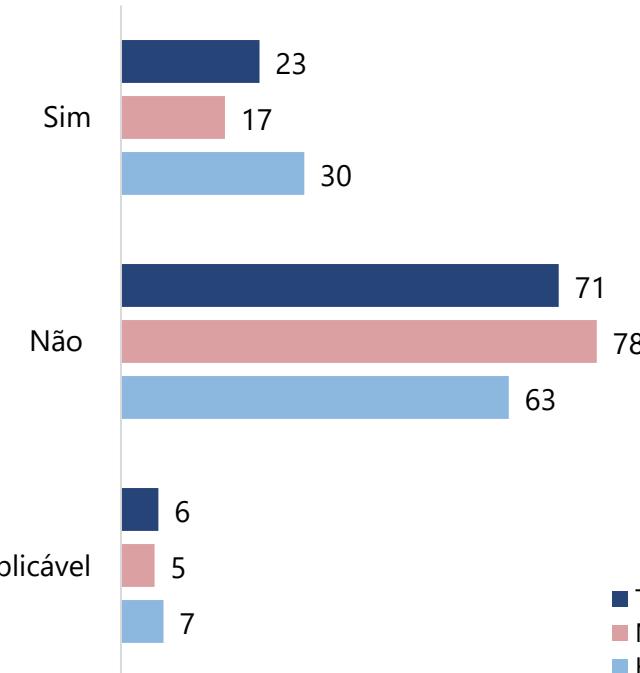
Estimulada e única, em %

Embora sejam compostas majoritariamente por mulheres, a chefia masculina é mais comum tanto nas equipes (51%, contra 27% das mulheres) quanto nos departamentos (30% dos homens são responsáveis, contra 17% das mulheres)

Você é a pessoa responsável por chefiar sua equipe?



Você é a pessoa responsável por chefiar seu departamento?

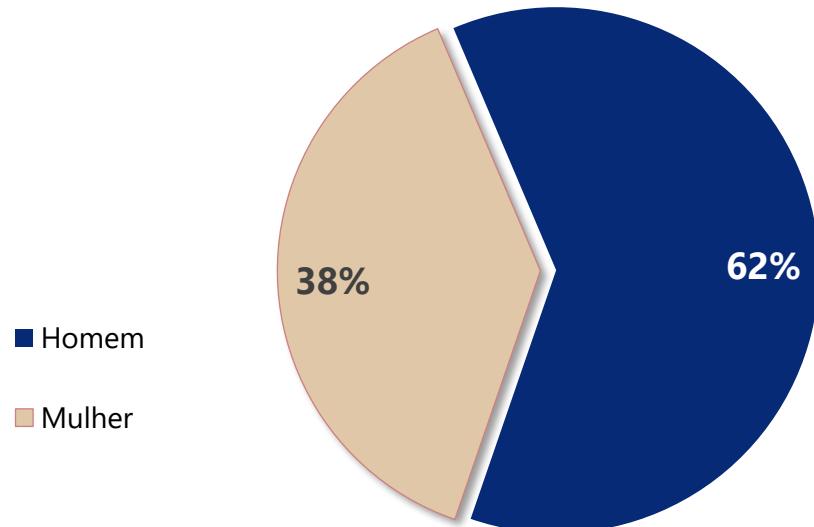


Chefia das equipes e departamentos de trabalho

Estimulada e única, em %

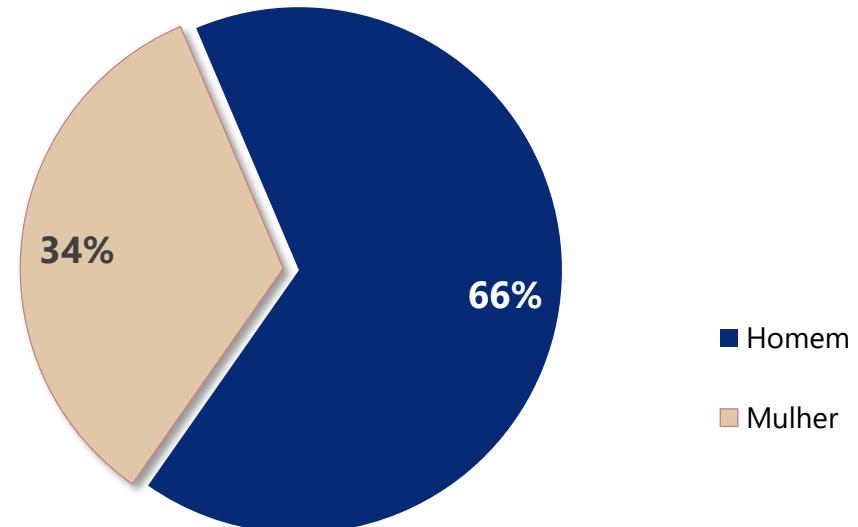
Entre aqueles que não são responsáveis pela chefia de suas equipes nem de seus departamentos, tais funções são, também, majoritariamente ocupadas por homens: 62% nas equipes, e 66% nos departamentos

CHEFIA DA EQUIPE



Base: Entrevistados que não chefiam suas equipes (226 entrevistas)

CHEFIA DO DEPARTAMENTO



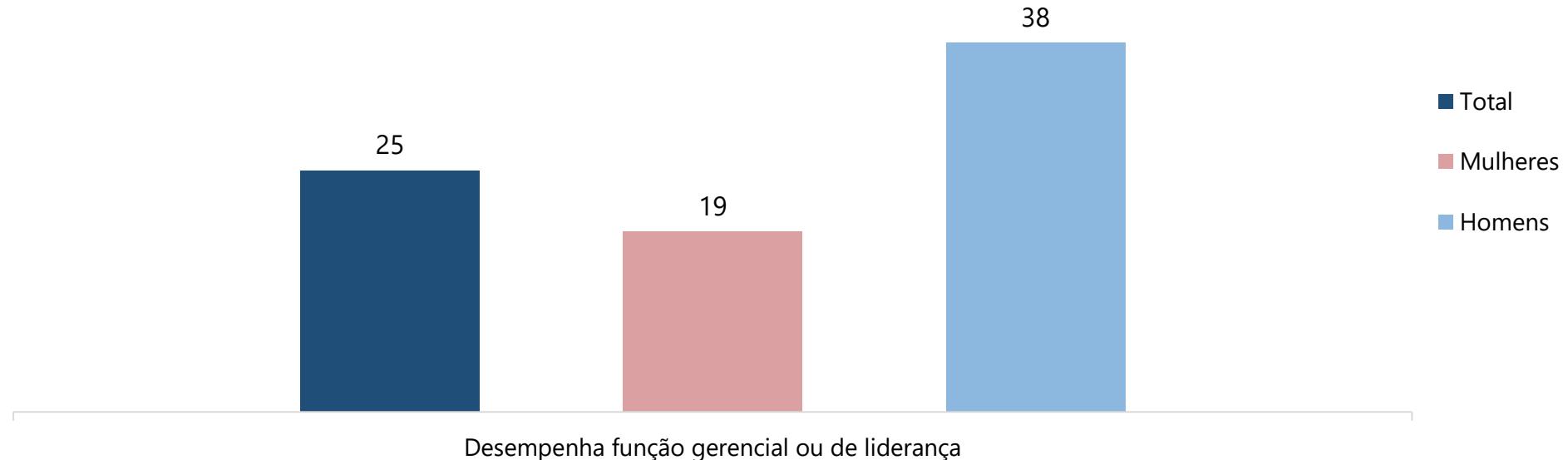
Base: Entrevistados que não chefiam seus departamentos (278 entrevistas)

Exercício de função gerencial ou de liderança

Estimulada e única, em %

Funções gerenciais e de liderança são mais comuns entre homens que não chefiam suas equipes e departamentos (38%) do que entre mulheres na mesma situação (19%)

RESPOSTAS AFIRMATIVAS



Cargos que melhor descrevem a função exercida

Estimulada e múltipla, em %

Profissionais de oncologia que chefiam suas equipes, departamentos ou exercem alguma função gerencial ou de liderança, relacionam suas funções principalmente ao cargo de chefe de unidade (36%)

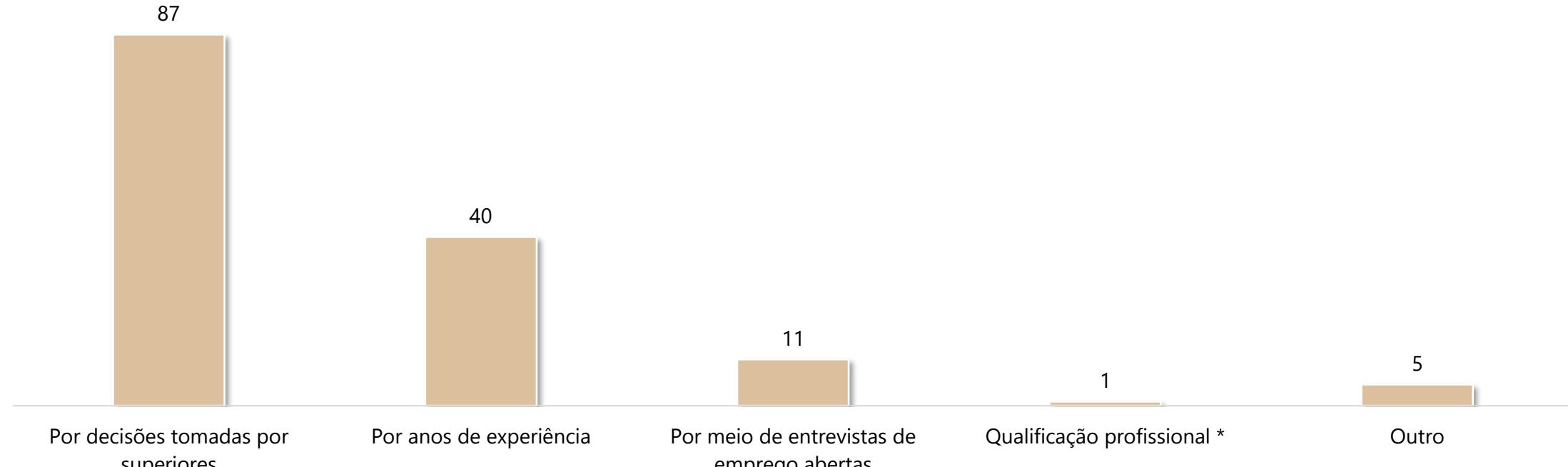


*menções superiores a 3%

Promoção de profissionais da oncologia a cargos de maior responsabilidade

Estimulada e múltipla, em %

87% citam decisões tomadas por superiores como principal forma de promoção de profissionais da oncologia a cargos de maior responsabilidade



* Resposta espontânea

menções superiores a 1%



SBOC

SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA



Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

01

Perfil dos profissionais de oncologia

02

Tarefas domésticas

03

Local de trabalho

04

Desafios para progressão na carreira

05

Diversidade e barreiras à igualdade

06

Comportamentos inadequados

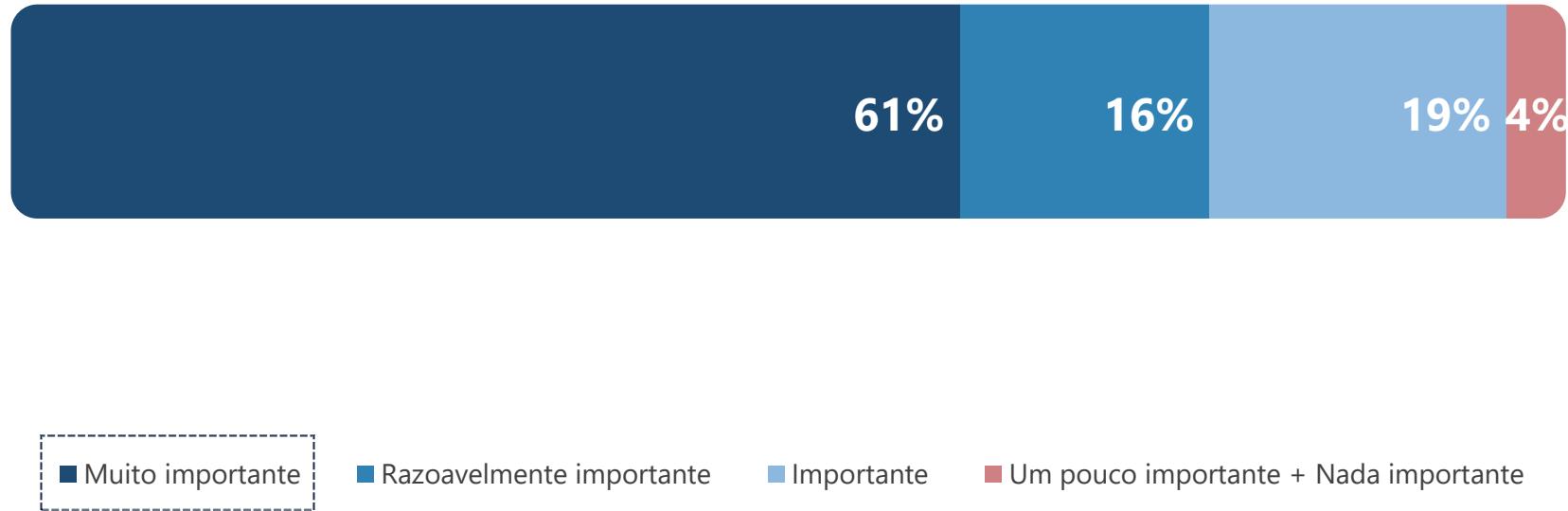
07

Eliminação da disparidade de gênero

Grau de importância de progredir na carreira

Estimulada e única, em %

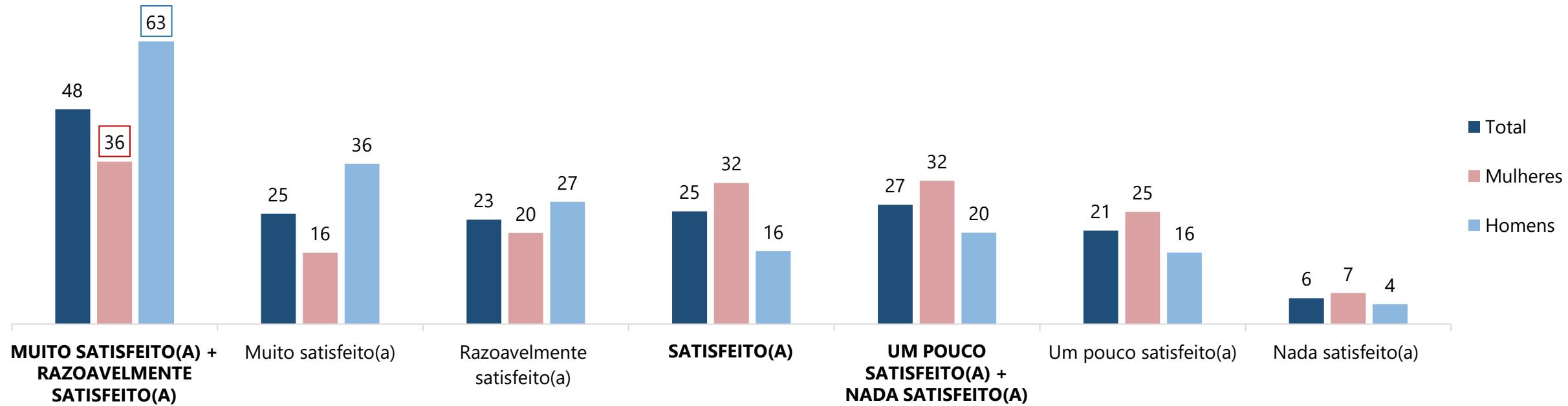
61% consideram muito importante progredir na carreira



Grau de satisfação com a progressão na carreira até o momento

Estimulada e única, em %

O grau de satisfação com a progressão em suas carreiras é mais alto entre os homens do que entre as mulheres: a maior parte deles (63%) está muito ou razoavelmente satisfeita, contra 36% delas; Entre as mulheres, é semelhante a parcela das que estão muito ou razoavelmente satisfeitas (36%), satisfeitas (32%) e pouco ou nada satisfeitas (32%)



Grau de satisfação com a progressão na carreira até o momento

Estimulada e única, em %

Chefs de equipes ou departamentos e profissionais de oncologia que desempenham funções gerenciais ou de liderança apresentam maior nível de satisfação com a progressão de carreiras em comparação com aqueles que não ocupam tais cargos

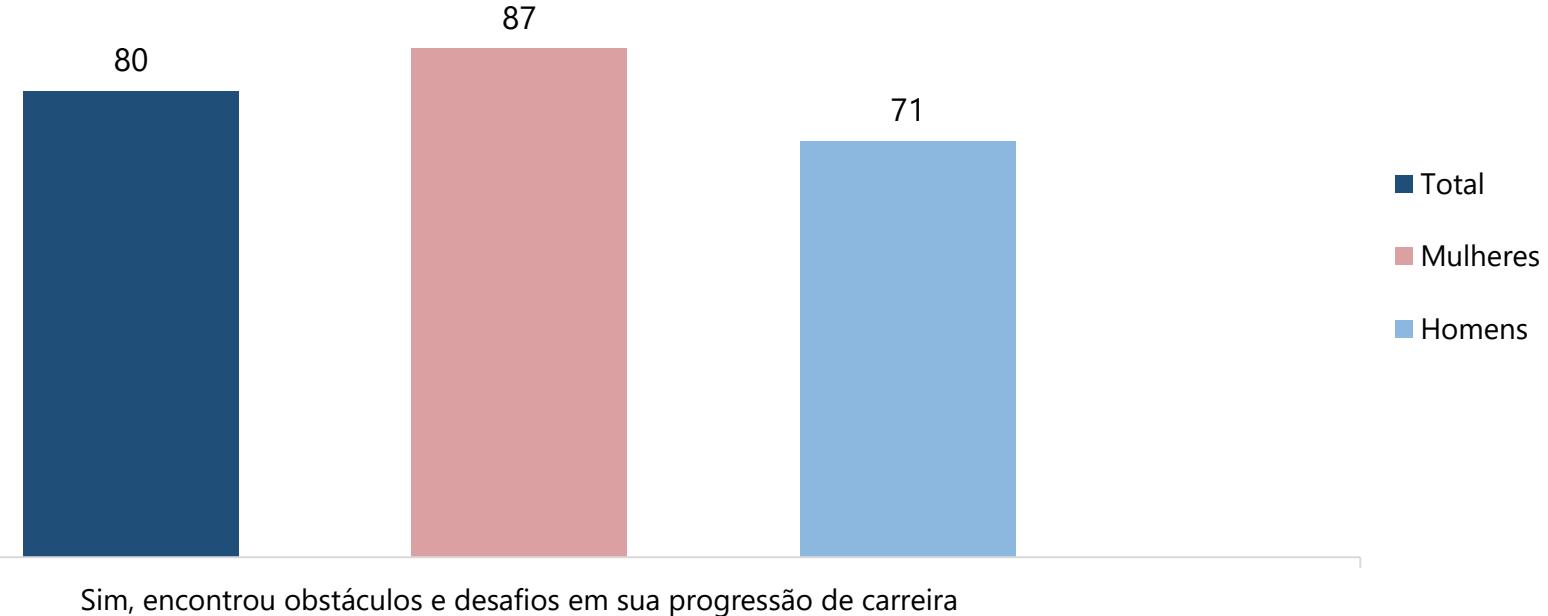
		É o(a) responsável pela chefia de sua equipe		É o(a) responsável pela chefia de seu departamento		Desempenha alguma função gerencial ou de liderança	
	% TOTAL	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
MUITO SATISFEITO(A) + RAZOAVELMENTE SATISFEITO(A)	48	69	33	72	39	51	27
Muito satisfeito(a)	25	43	14	42	20	30	9
Razoavelmente satisfeito(a)	23	26	19	30	20	21	18
SATISFEITO(A)	25	17	31	14	28	19	35
UM POUCO SATISFEITO(A) + NADA SATISFEITO(A)	27	15	36	13	32	30	38
Um pouco satisfeito(a)	21	14	27	13	25	27	26
Nada satisfeito(a)	6	1	9	-	7	3	11
Base	381	132	226	80	278	48	166

Obstáculos ou desafios na progressão de carreira

Estimulada e única, em %

80% acreditam ter enfrentado desafios ou obstáculos em sua progressão de carreira;
Índice é maior entre as mulheres (87%) que entre os homens (71%)

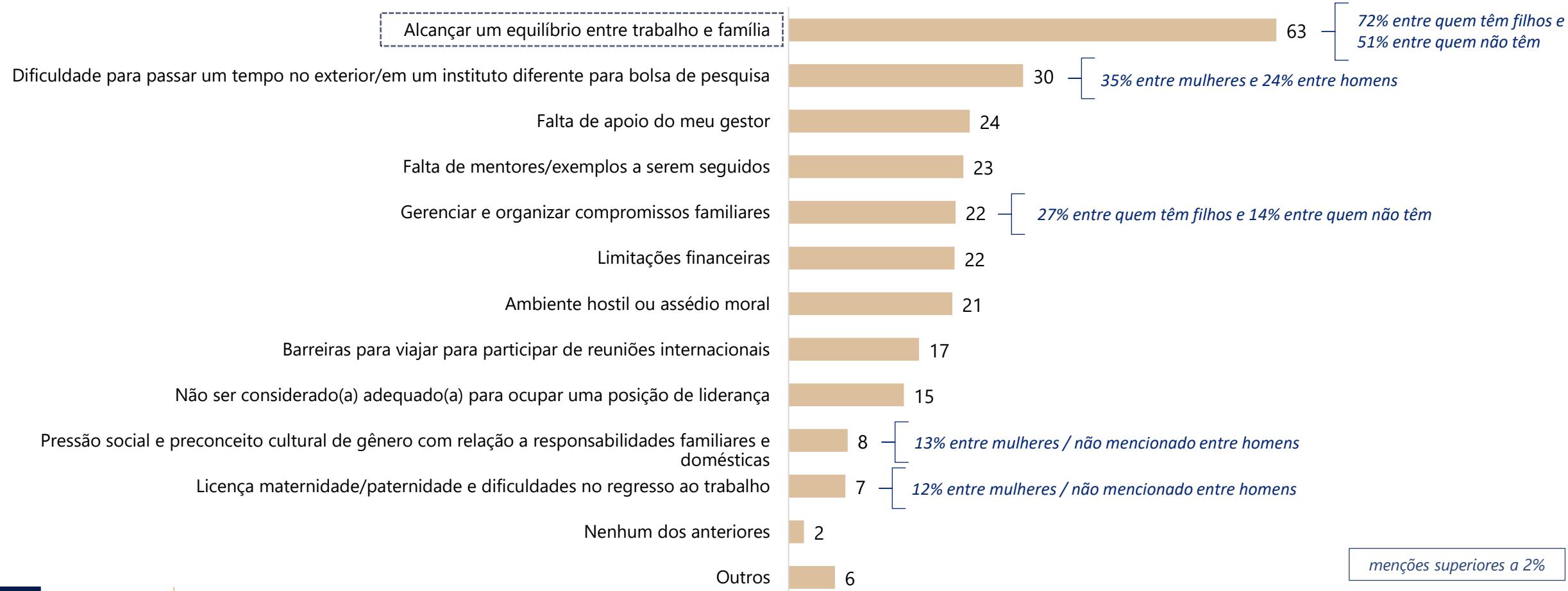
RESPOSTAS AFIRMATIVAS



Principais obstáculos ou desafios enfrentados na progressão de carreira

Estimulada e múltipla, em %

Alcançar um equilíbrio entre trabalho e família foi citado por 63% como um dos principais obstáculos encontrados na progressão de carreira, afetando mais aqueles que têm filhos (72%) que aqueles que não têm (51%)

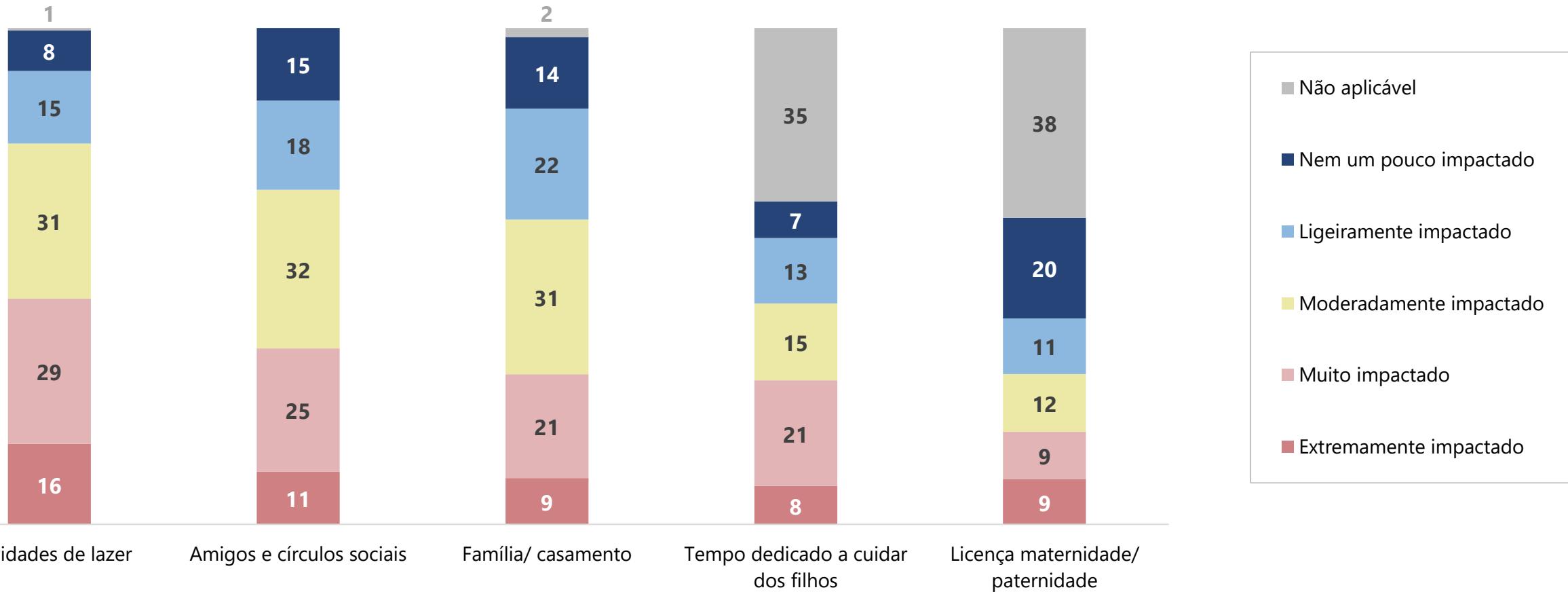


Q.23a Quais os principais obstáculos ou desafios que você encontrou para progredir na carreira?
Base: Entrevistados que encontraram algum obstáculo ou desafio em sua progressão de carreira = 310 entrevistas

Grau de impacto da carreira profissional em aspectos da vida pessoal

Estimulada e única por item, em %

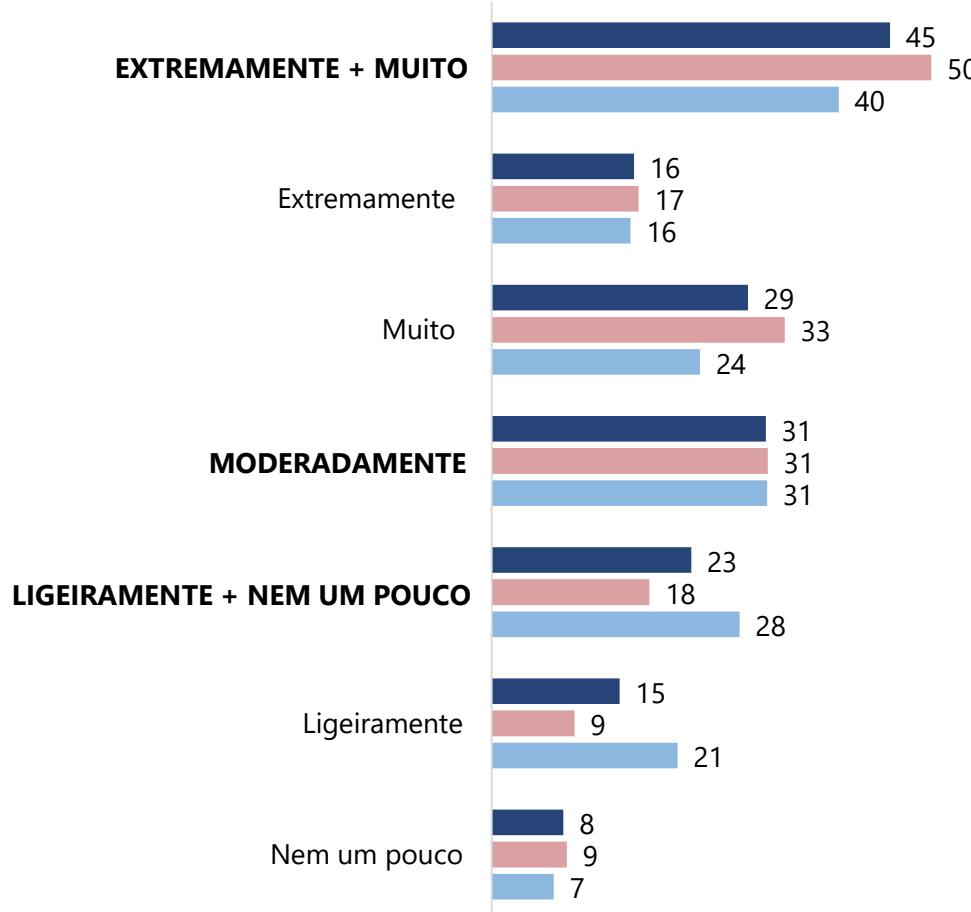
As atividades de lazer foram as mais afetadas pela carreira dos profissionais de oncologia, consideradas por 45% como extremamente ou muito impactadas



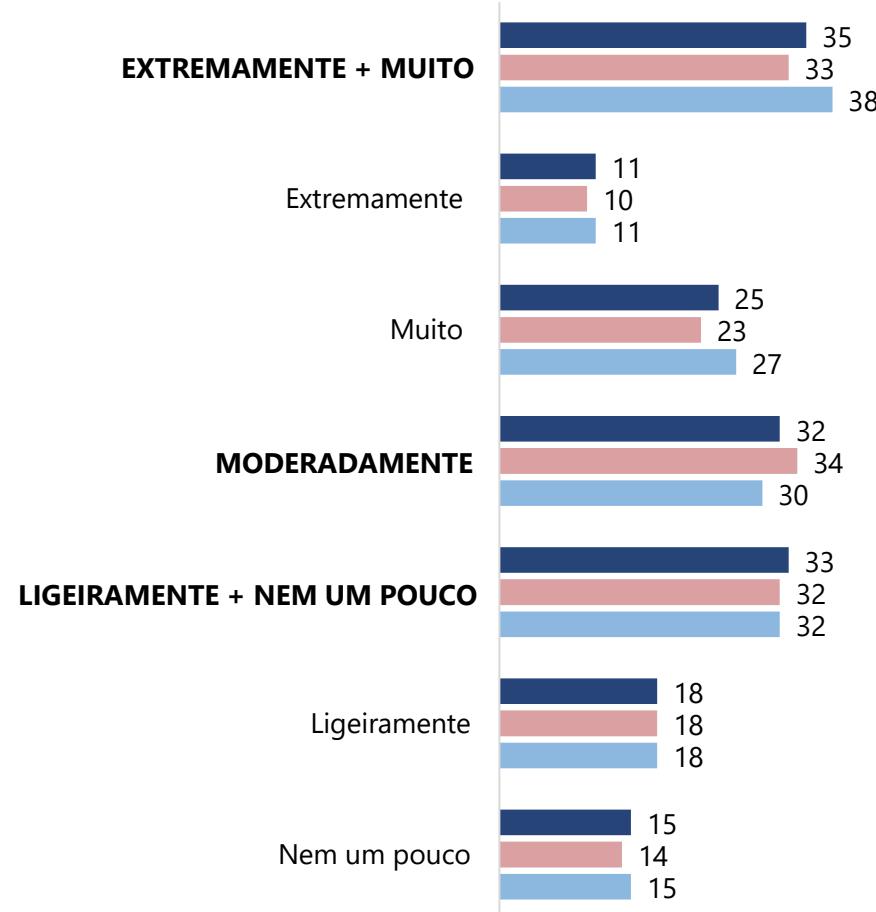
Grau de impacto da carreira profissional em aspectos da vida pessoal

Estimulada e única por item, em %

ATIVIDADES DE LAZER



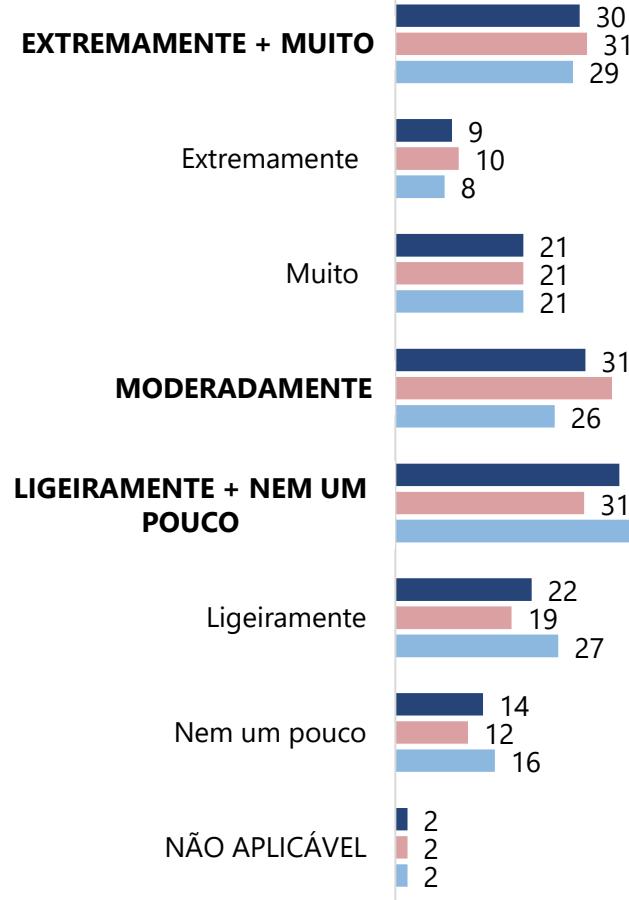
AMIGOS E CÍRCULOS SOCIAIS



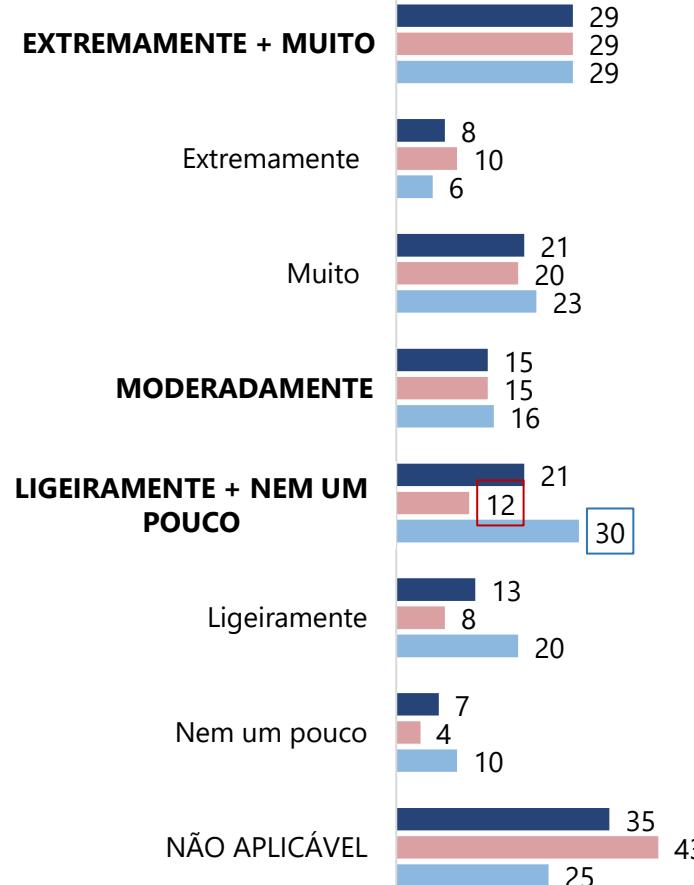
Grau de impacto da carreira profissional em aspectos da vida pessoal

Estimulada e única por item, em %

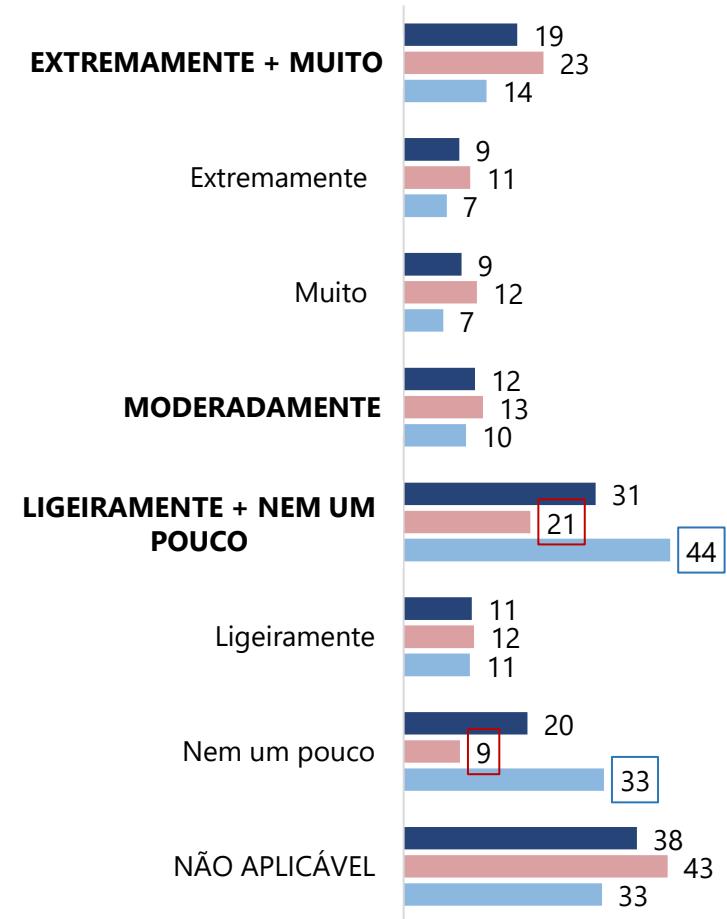
FAMÍLIA / CASAMENTO



TEMPO DEDICADO A CUIDAR DOS FILHOS



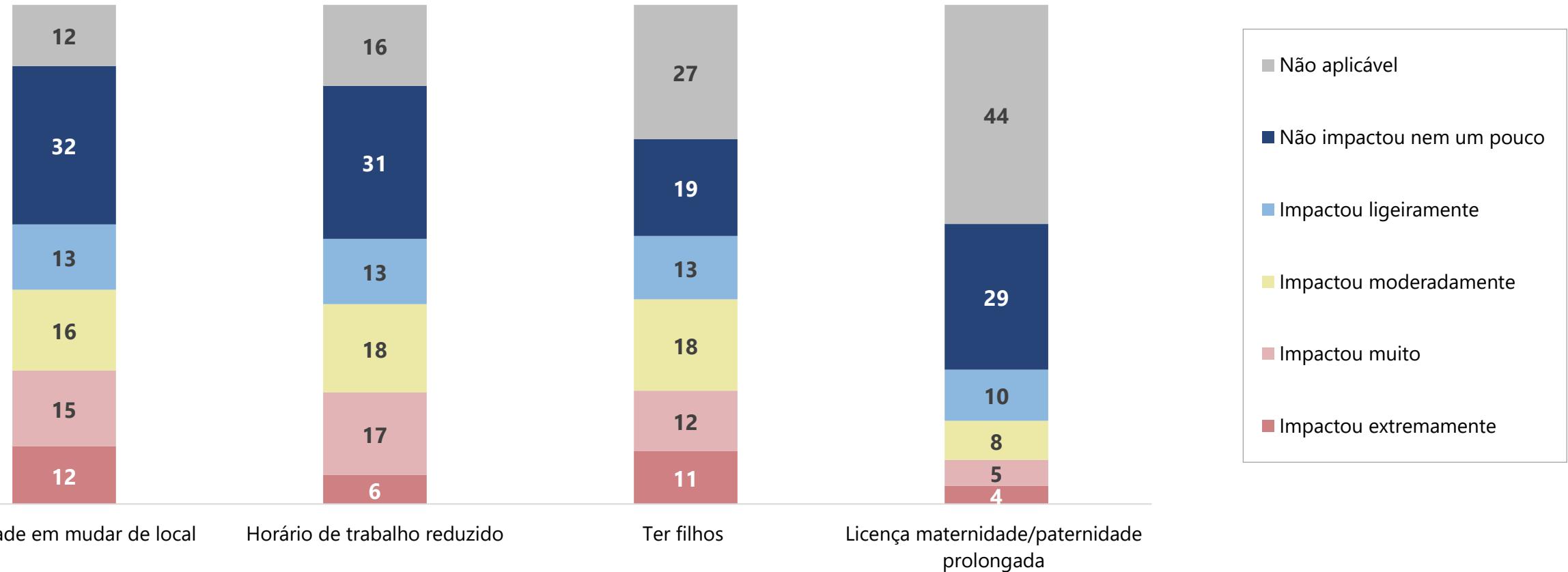
LICENÇA MATERNIDADE / PATERNIDADE



Grau de impacto de escolhas pessoais na carreira profissional

Estimulada e única por item, em %

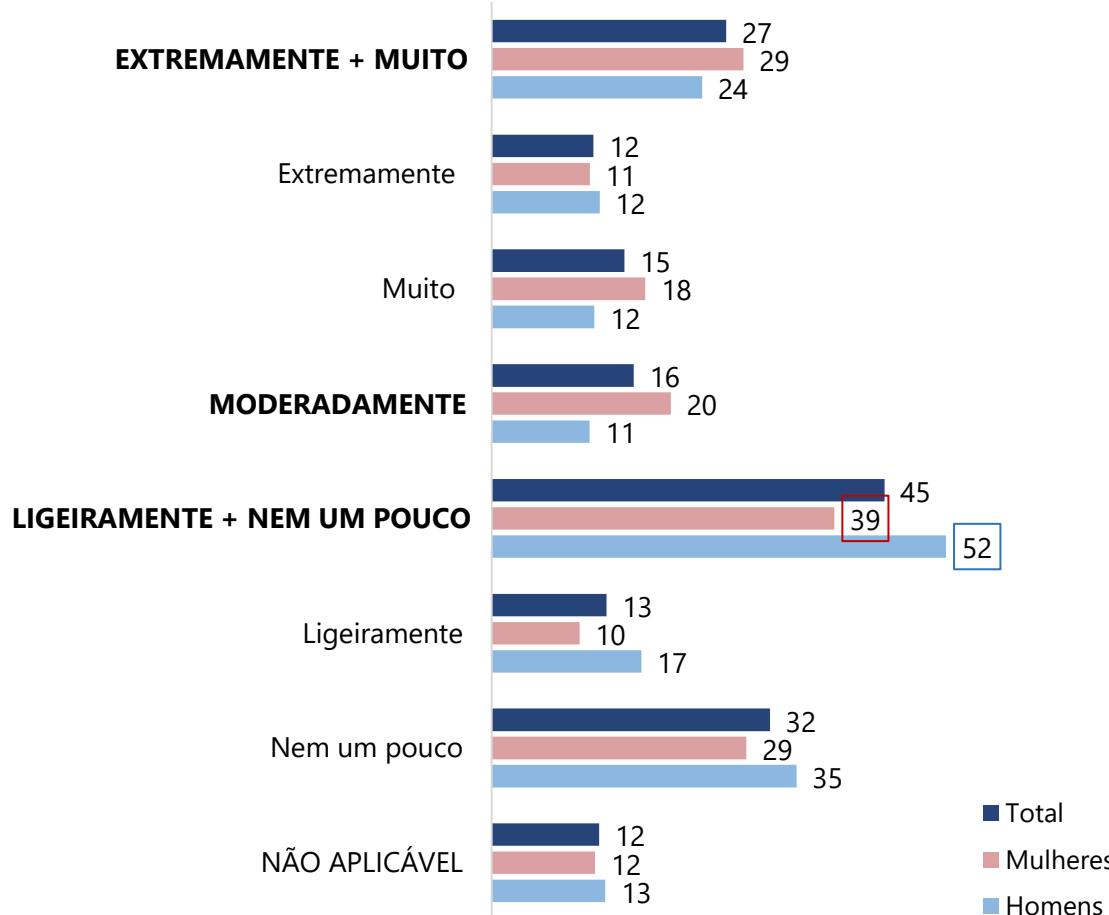
Cerca de um quarto (23%) teve carreira extremamente ou muito impactada pela escolha de ter filhos



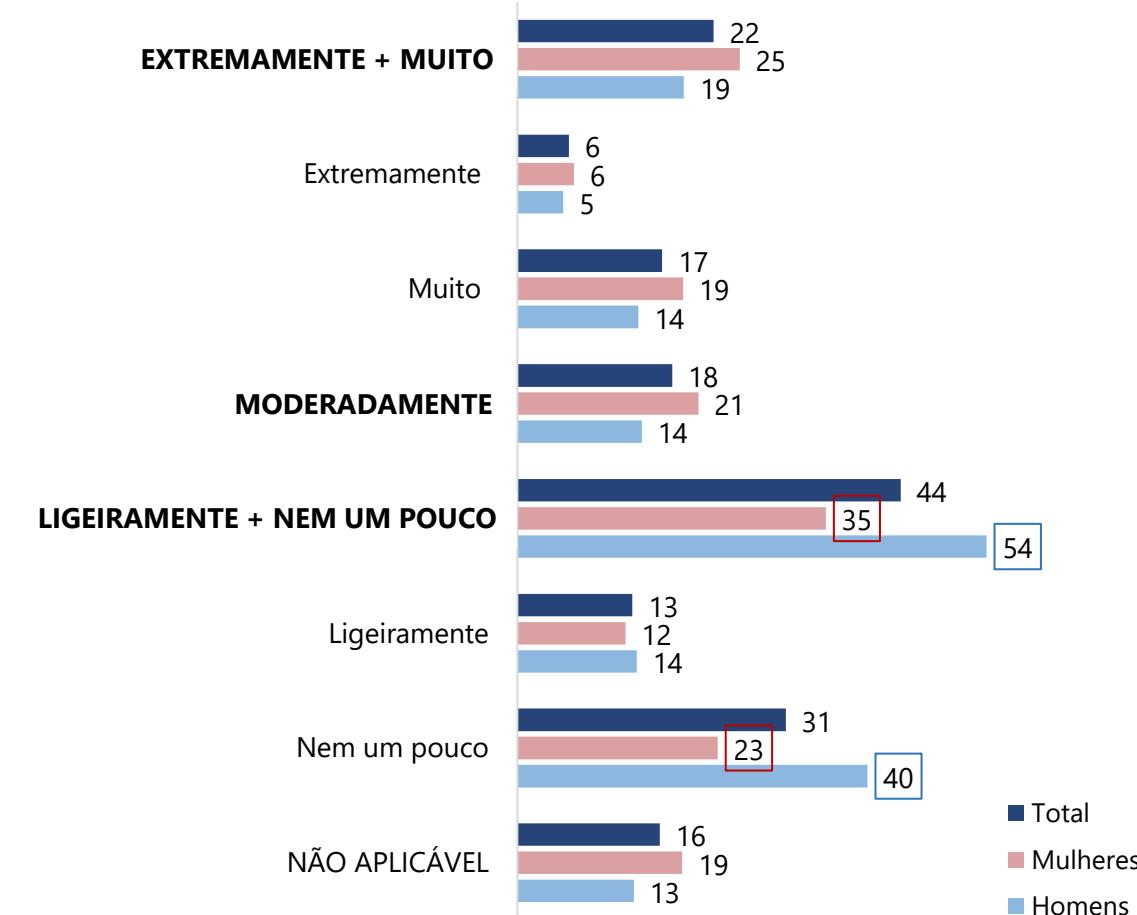
Grau de impacto de escolhas pessoais na carreira profissional

Estimulada e única por item, em %

DIFÍCULDADE EM MUDAR DE LOCAL



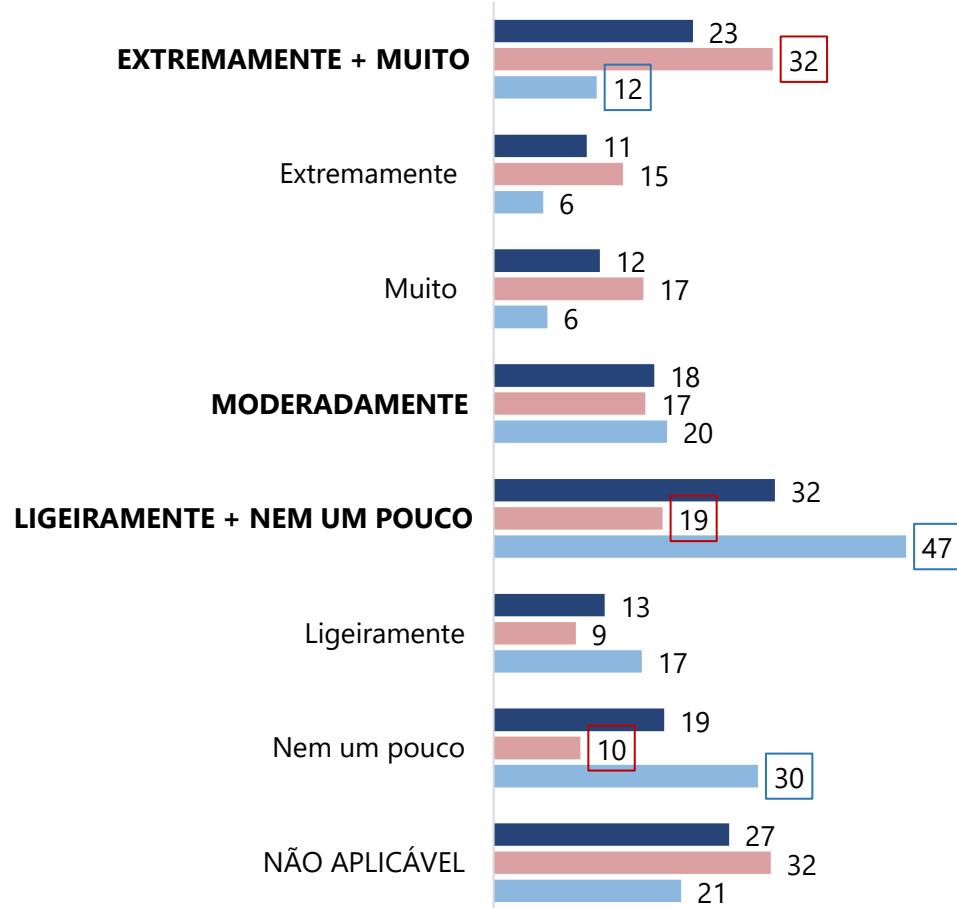
HORÁRIO DE TRABALHO REDUZIDO



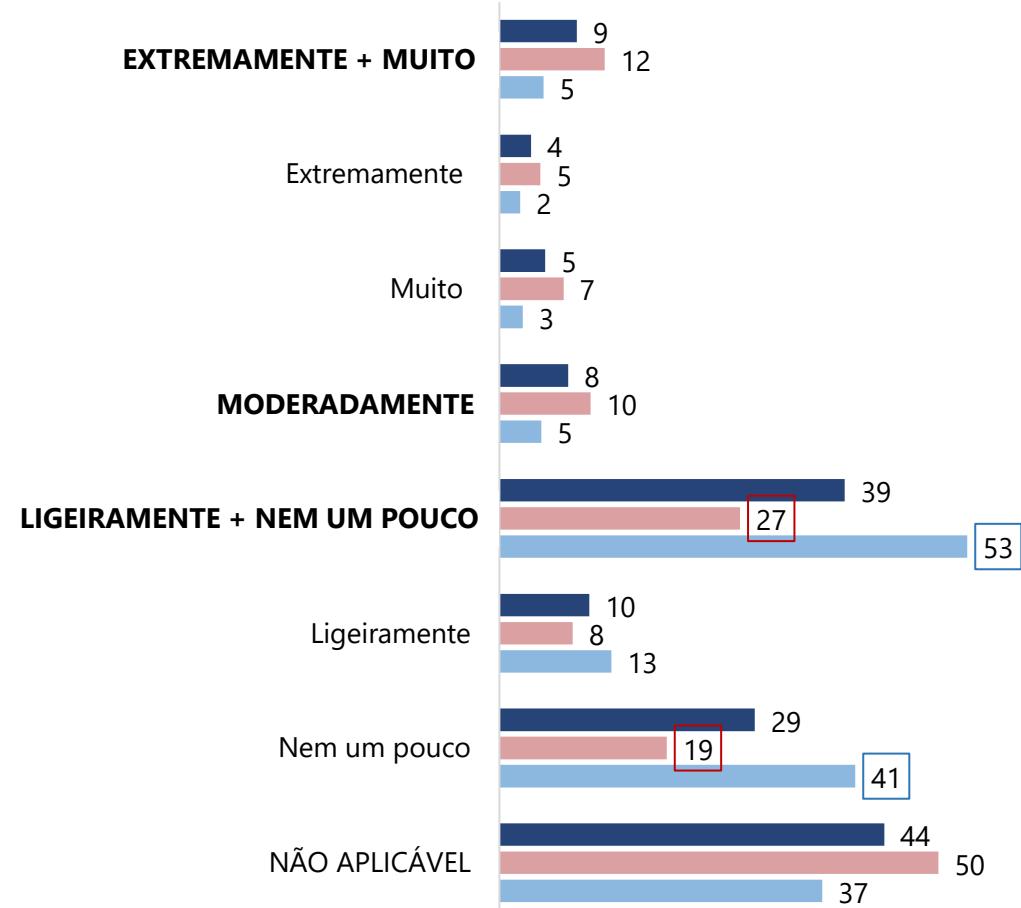
Grau de impacto de escolhas pessoais na carreira profissional

Estimulada e única por item, em %

TER FILHOS



LICENÇA MATERNIDADE/ PATERNIDADE PROLONGADA





SBBCN

SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA



Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

01

Perfil dos profissionais de oncologia

02

Tarefas domésticas

03

Local de trabalho

04

Desafios para progressão na carreira

05

Diversidade e barreiras à igualdade

06

Comportamentos inadequados

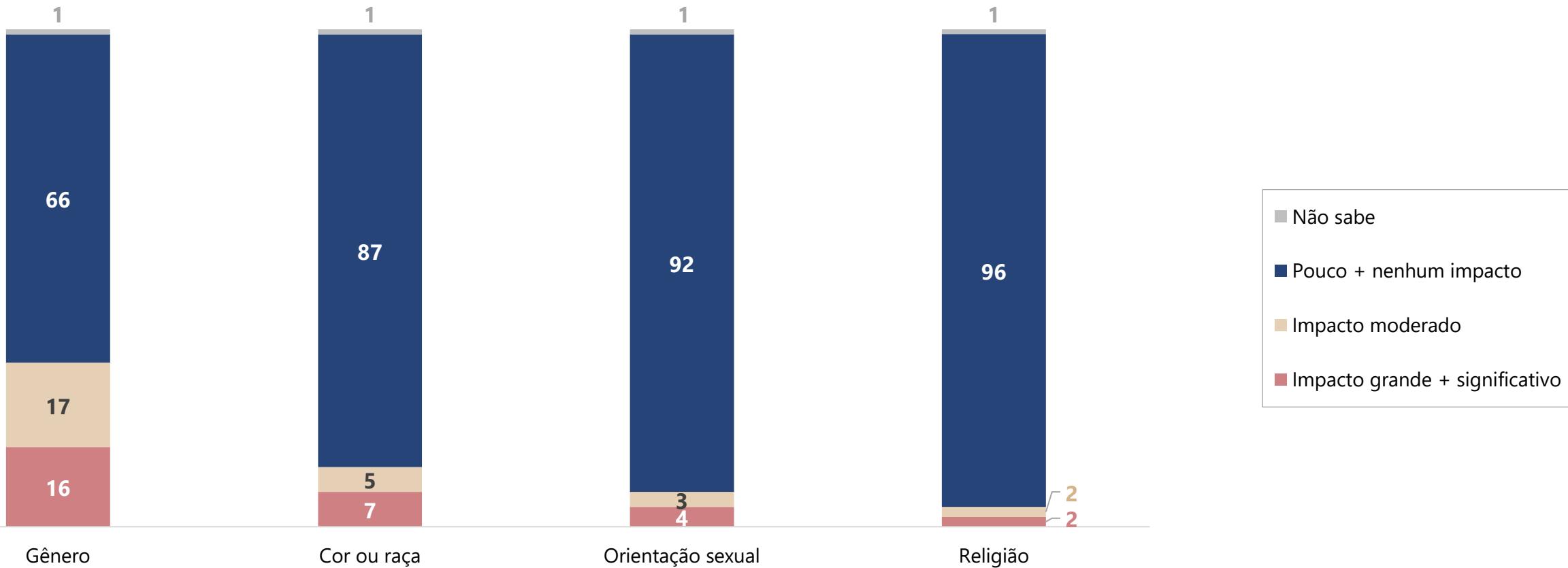
07

Eliminação da disparidade de gênero

Impacto de características pessoais na carreira profissional

Estimulada e única, em %

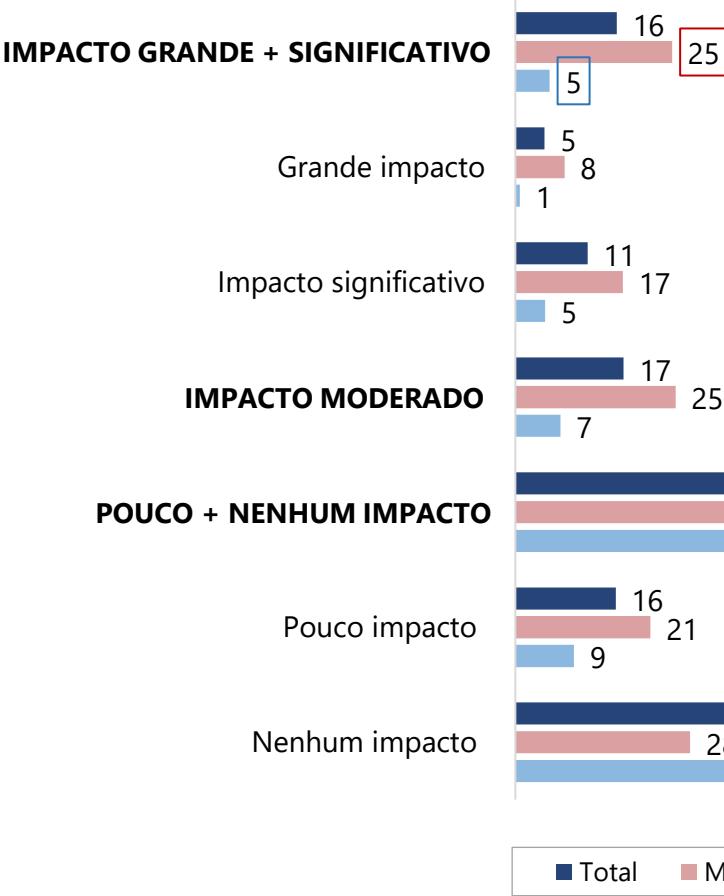
O gênero pessoal é apontado por 16% dos profissionais de oncologia como característica que teve impacto grande ou significativo em suas carreiras profissionais, sendo que entre os homens 78% dizem não haver impacto, ante 28% entre as mulheres



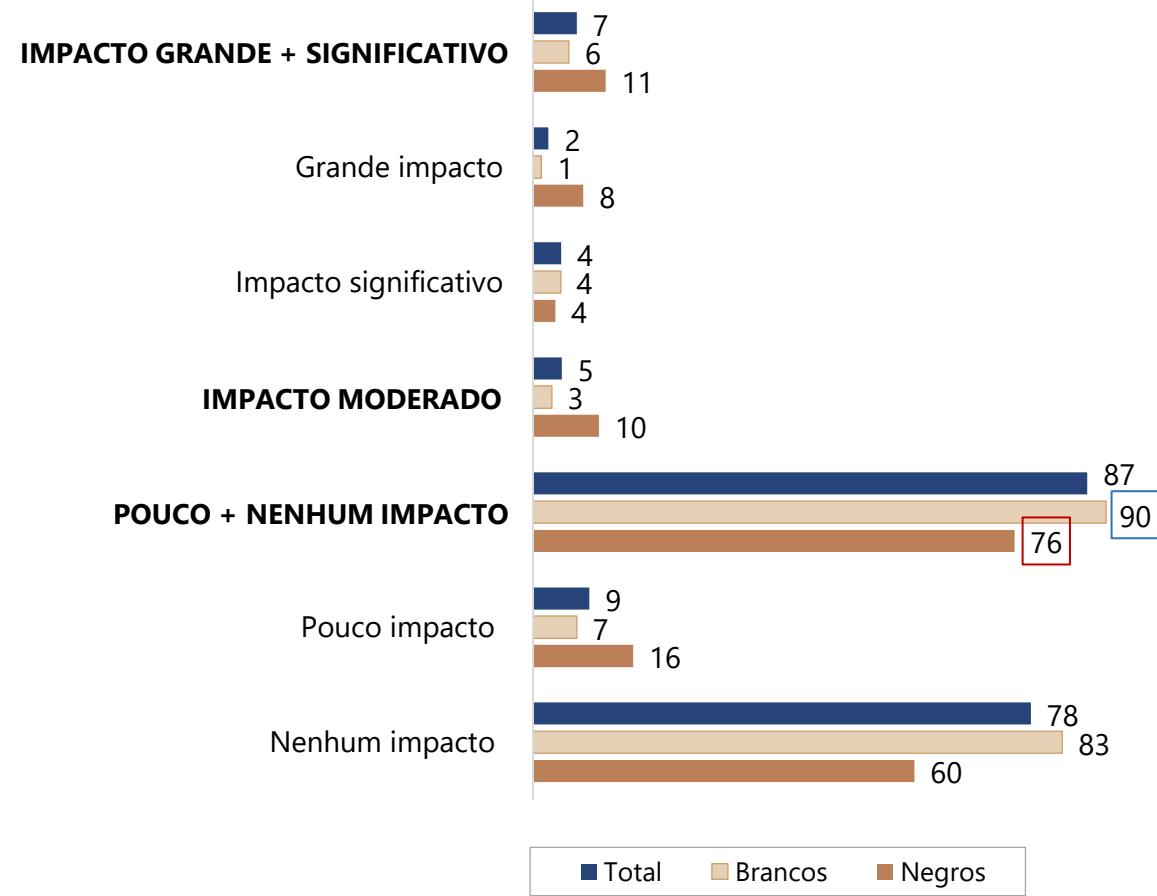
Impacto de características pessoais na carreira profissional

Estimulada e única, em %

GÊNERO



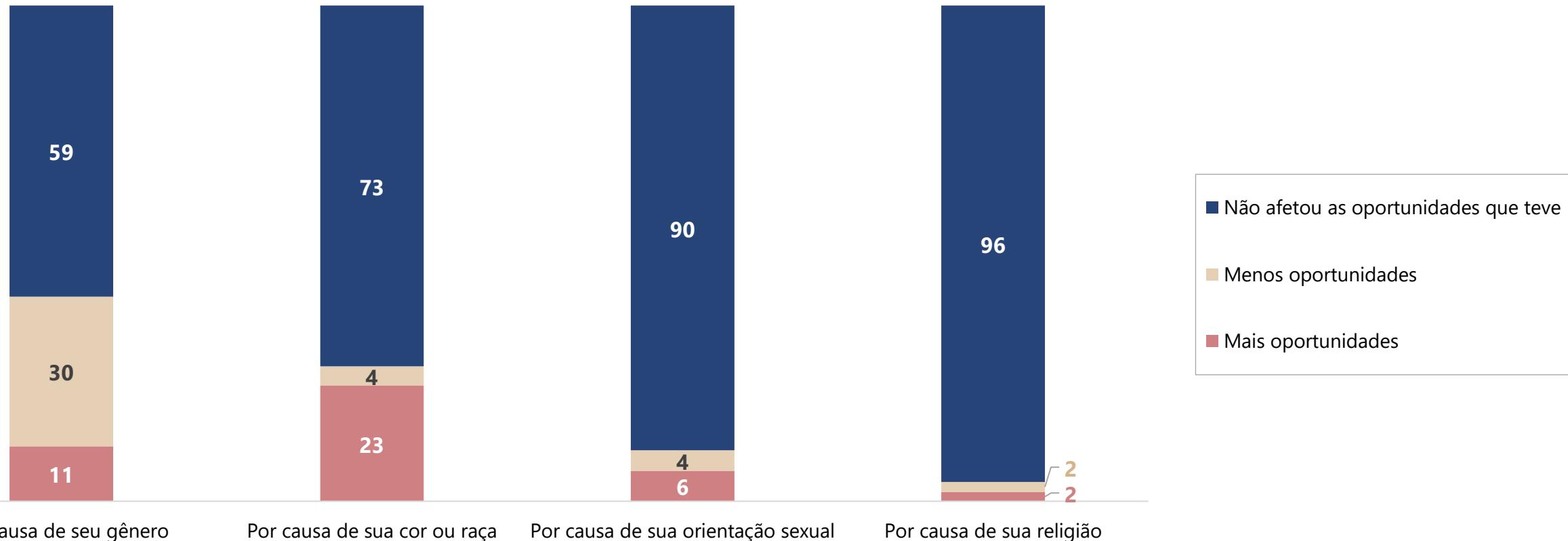
COR OU RACA



Influência de características pessoais nas oportunidades que teve na carreira

Estimulada e única, em %

As características de gênero são apontadas como aspecto que mais influenciou a carreira dos profissionais de oncologia, com 41% tendo suas oportunidades profissionais afetadas: 11% de forma positiva e, 30%, de forma negativa

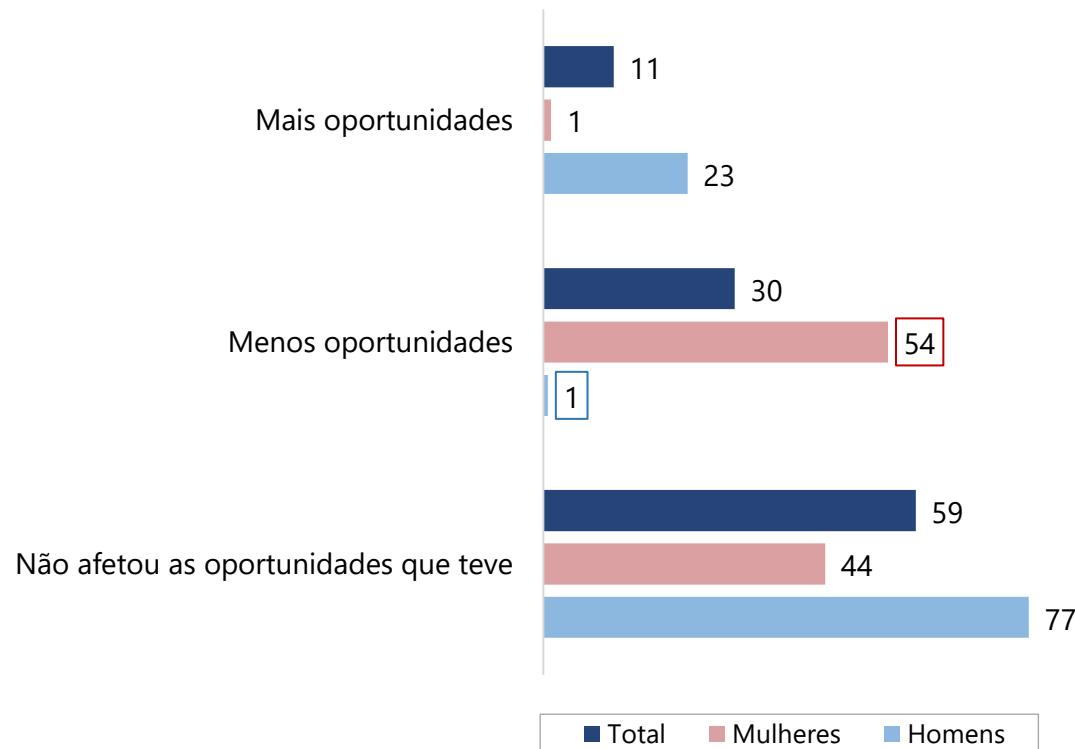


Influência de características pessoais nas oportunidades que teve na carreira

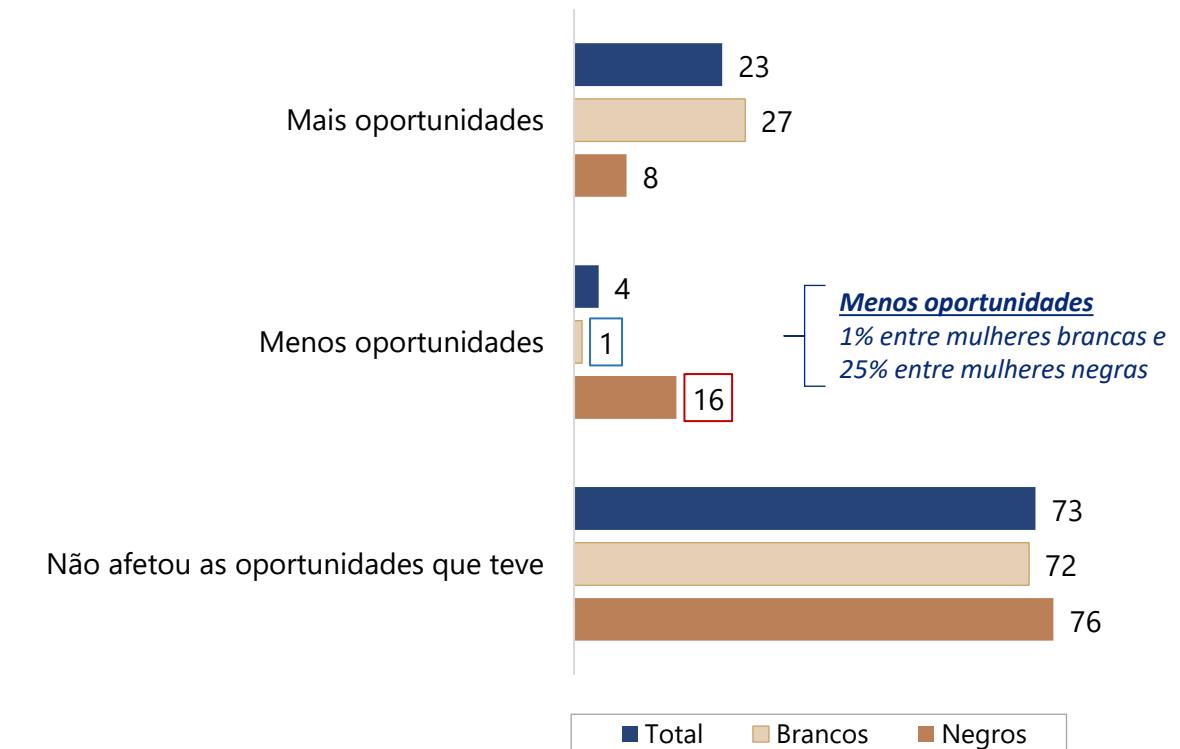
Estimulada e única, em %

54% das mulheres acreditam que tiveram menos oportunidades profissionais devido a seu gênero, contra apenas 1% dos homens;
Em relação à cor, 16% dos negros acreditam que tiveram menos oportunidades, sendo as mulheres negras ainda mais afetadas (25%)

POR CAUSA DE SEU GÊNERO



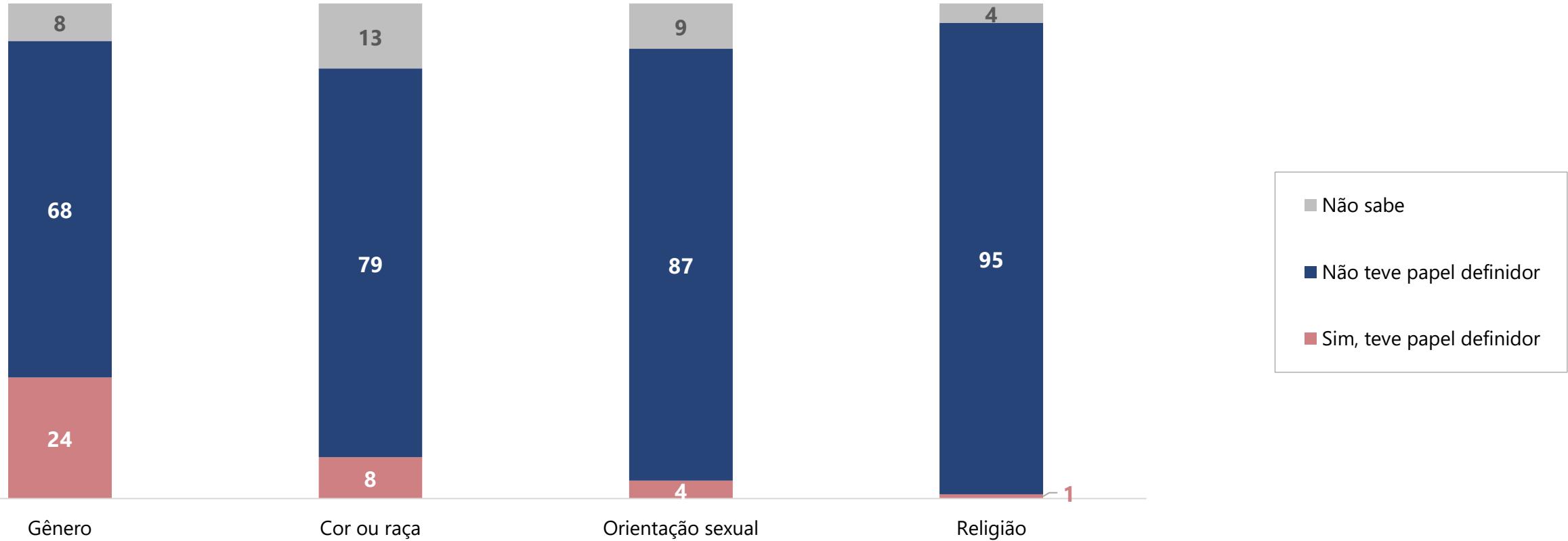
POR CAUSA DE SUA COR OU RACA



Influência de características pessoais na definição do salário

Estimulada e única, em %

Um em cada quatro (24%) acredita que seu gênero teve alguma influência na definição de seu salário

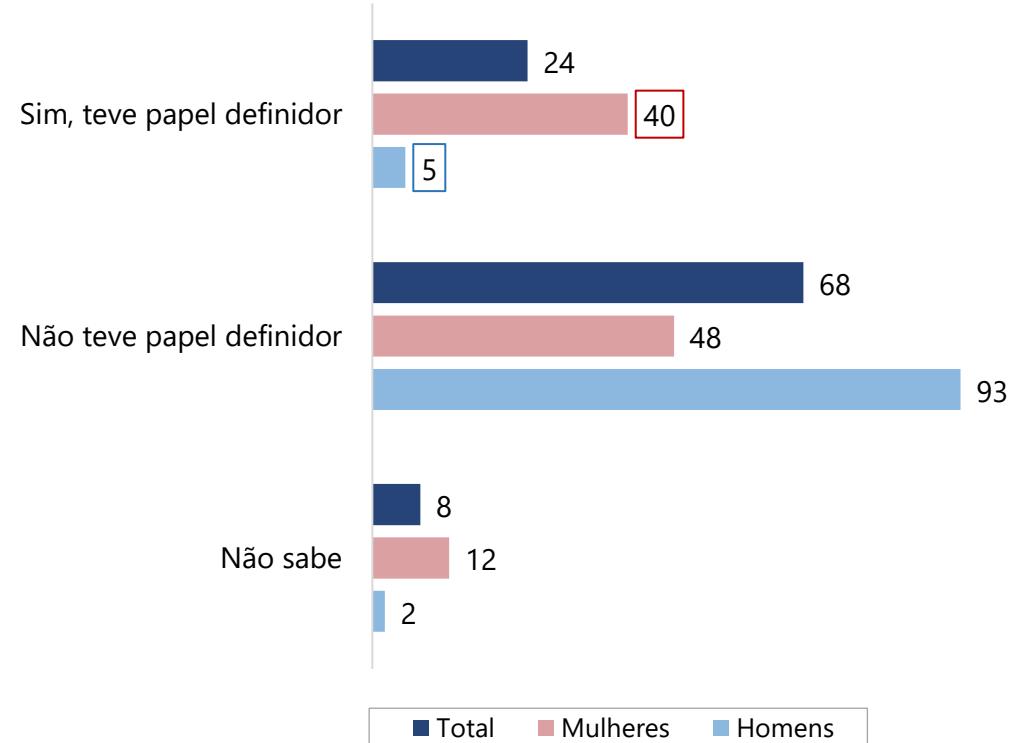


Influência de características pessoais na definição do salário

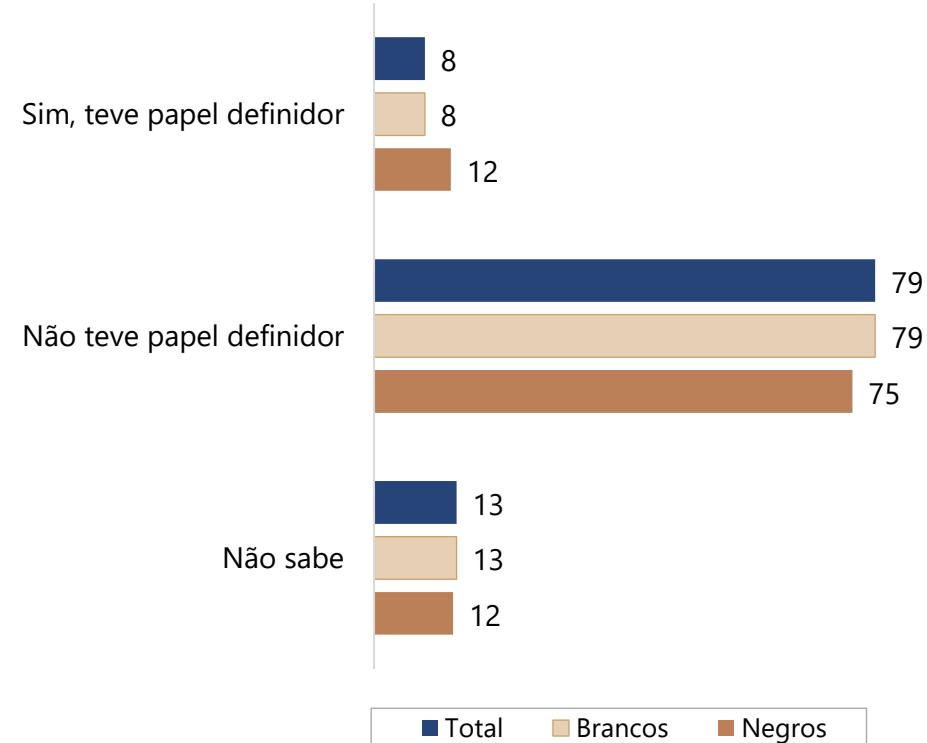
Estimulada e única, em %

40% das mulheres acreditam que seu gênero teve alguma influência na definição de seus salários, contra apenas 5% dos homens

GÊNERO



COR OU RACA



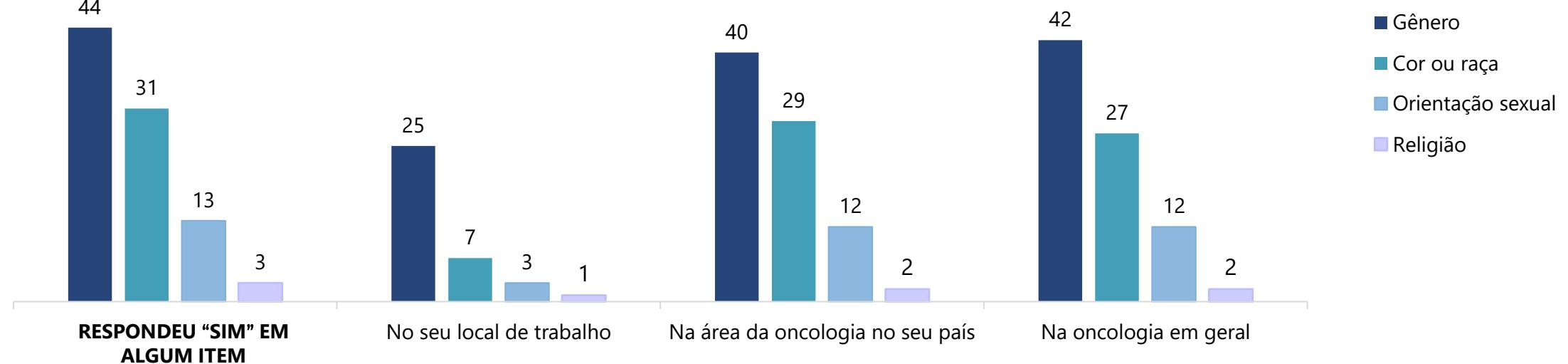
Q.28/Q.40 Você acha que seu/sua _____ teve algum papel na definição de seu salário?
Base: Total da amostra = 381 entrevistas

Percepções sobre disparidade salarial relacionada a características pessoais

Estimulada e única por item, em %

As disparidades salariais por gênero são as mais percebidas, com 44% de respostas afirmativas, seguidas pelas disparidades por cor ou raça, notadas por 31%

RESPOSTAS AFIRMATIVAS

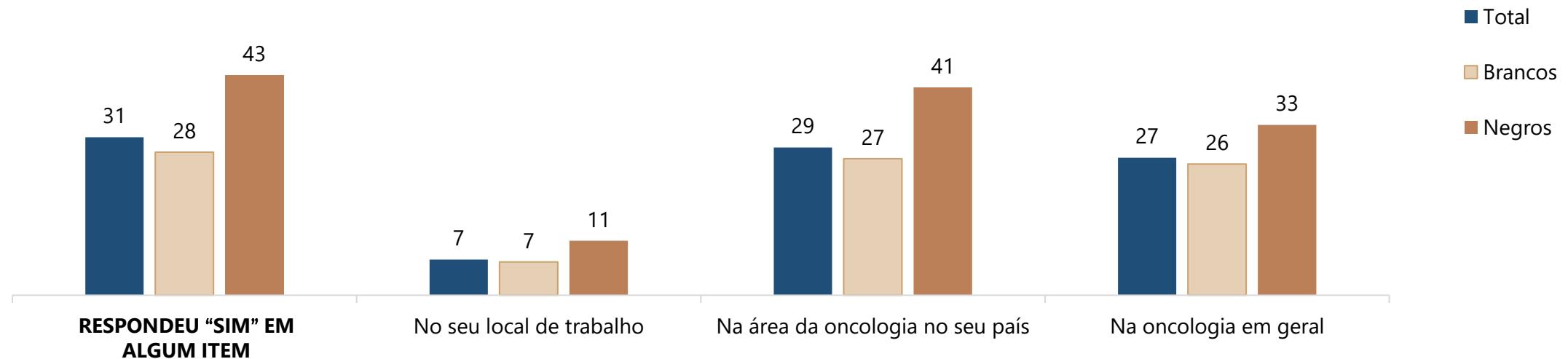


Percepções sobre disparidade salarial relacionada a cor ou raça

Estimulada e única por item, em %

31% percebem disparidades salariais relacionadas a cor ou raça, principalmente na área da oncologia no Brasil

RESPOSTAS AFIRMATIVAS

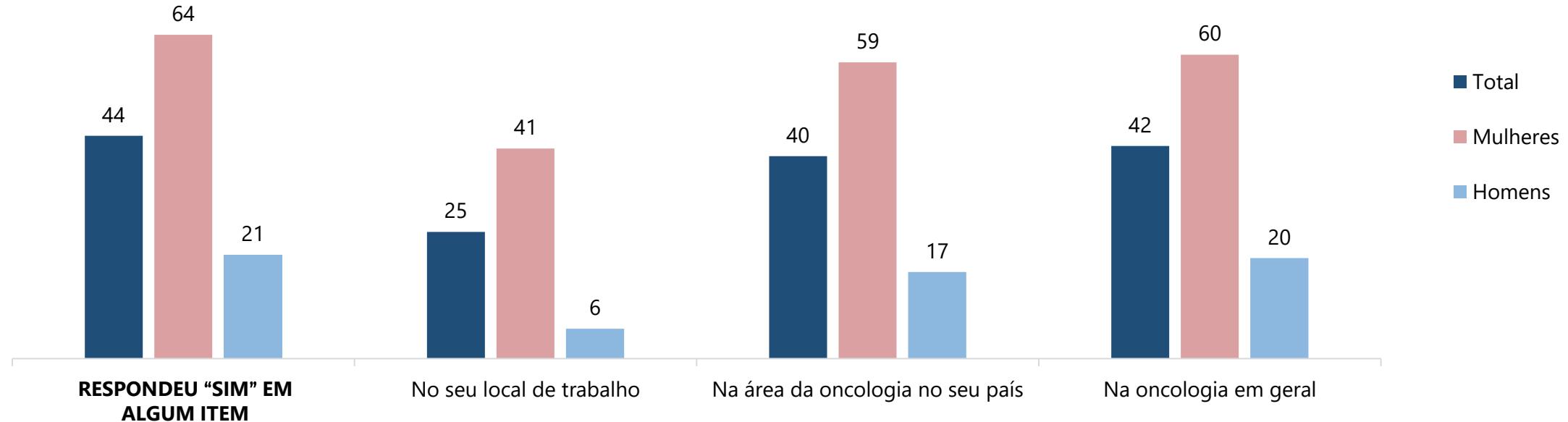


Percepções sobre disparidade salarial relacionada a gênero

Estimulada e única por item, em %

44% percebem disparidades salariais relacionadas a gênero, principalmente na oncologia como um todo (42%);
Tal disparidade é percebida três vezes mais pelas mulheres (64%) que pelos homens (21%)

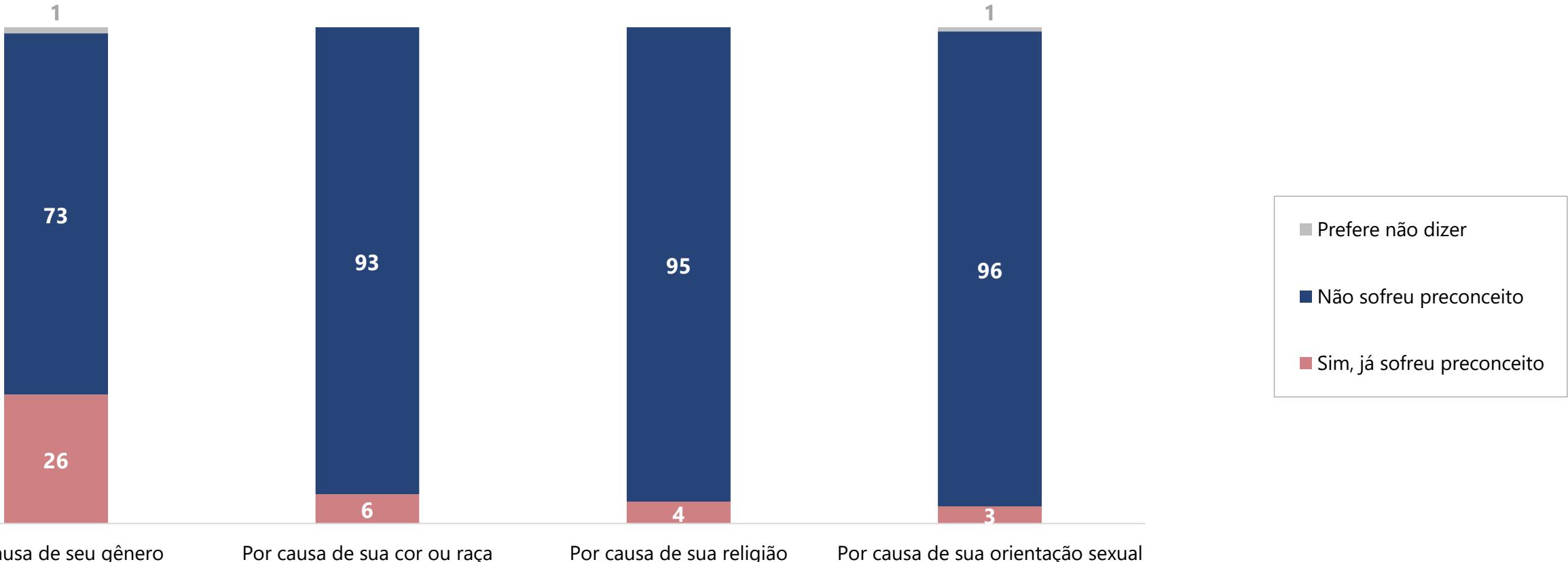
RESPOSTAS AFIRMATIVAS



Preconceitos por parte de pacientes devido a características pessoais

Estimulada e única, em %

Um em cada quatro (26%) afirma já ter sofrido preconceito de gênero por parte de pacientes

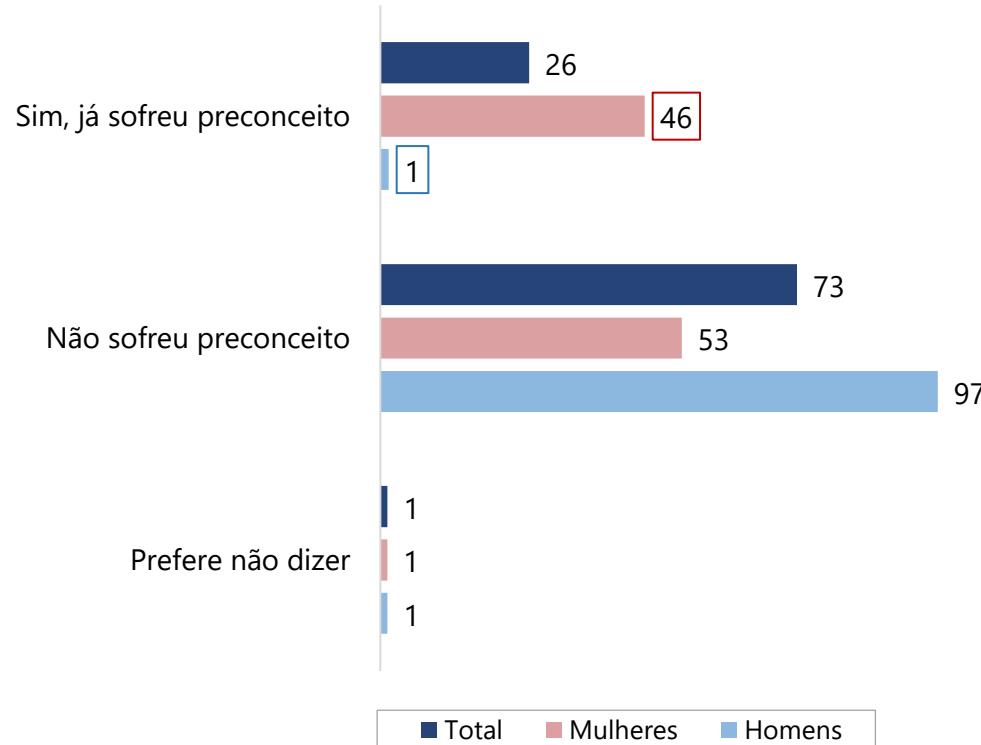


Preconceitos por parte de pacientes devido a características pessoais

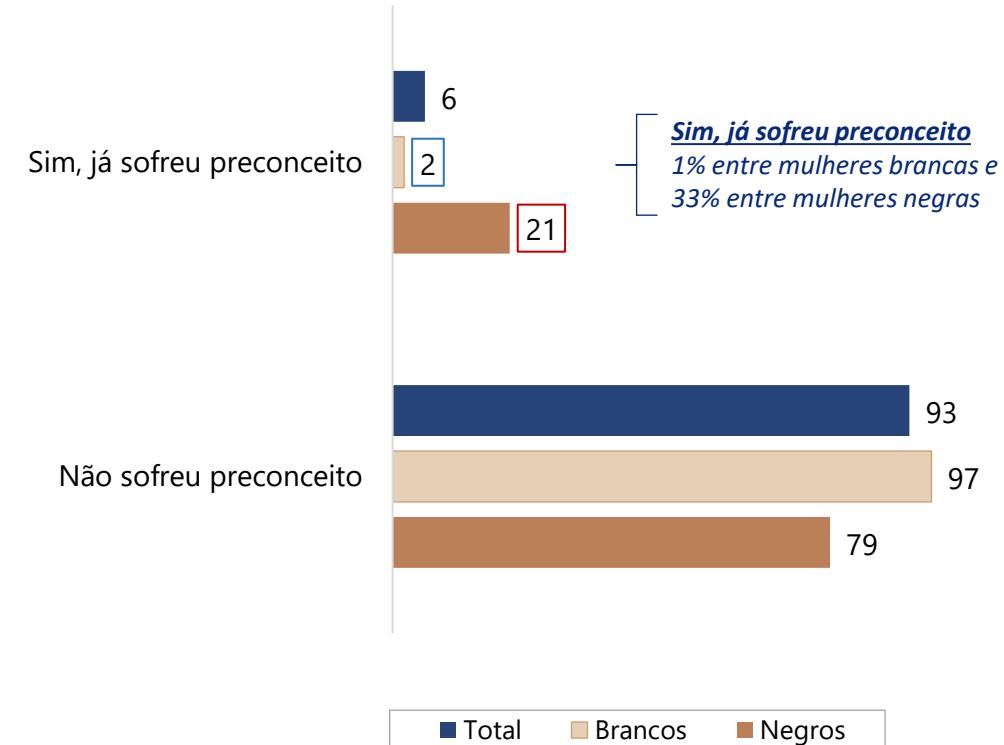
Estimulada e única, em %

46% das mulheres afirmam já ter sofrido preconceito de gênero por parte dos pacientes;
Em relação à cor, 21% dos que se identificam como negros já sofreram situações de preconceito, índice que vai a
33% entre as mulheres negras

GÊNERO



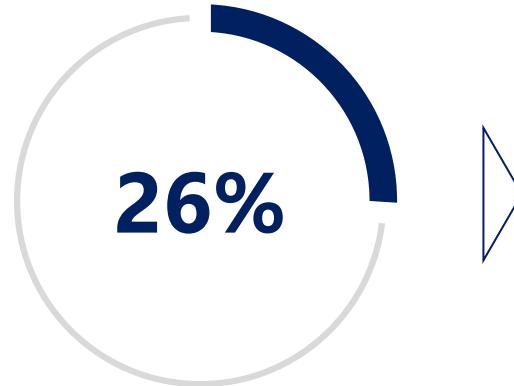
COR OU RAÇA



Preconceito ou discriminação de gênero por parte de pacientes

Estimulada e única, em %

Em 45% dos casos de discriminação de gênero por parte de pacientes, o comportamento partiu de um paciente do sexo masculino e, em outros 46% dos casos, partiu tanto de pacientes do sexo masculino quanto feminino



Já sofreram preconceito ou discriminação de gênero por parte de pacientes

Base: Total da amostra (381 entrevistas)

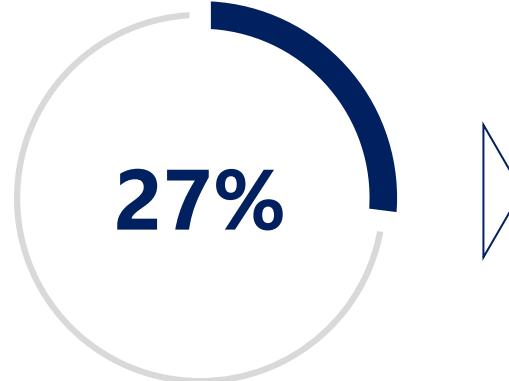


Base: Entrevistados que sofreram discriminação de gênero por parte dos pacientes (118 entrevistas)

Preconceito ou discriminação de gênero por parte de colegas seniores

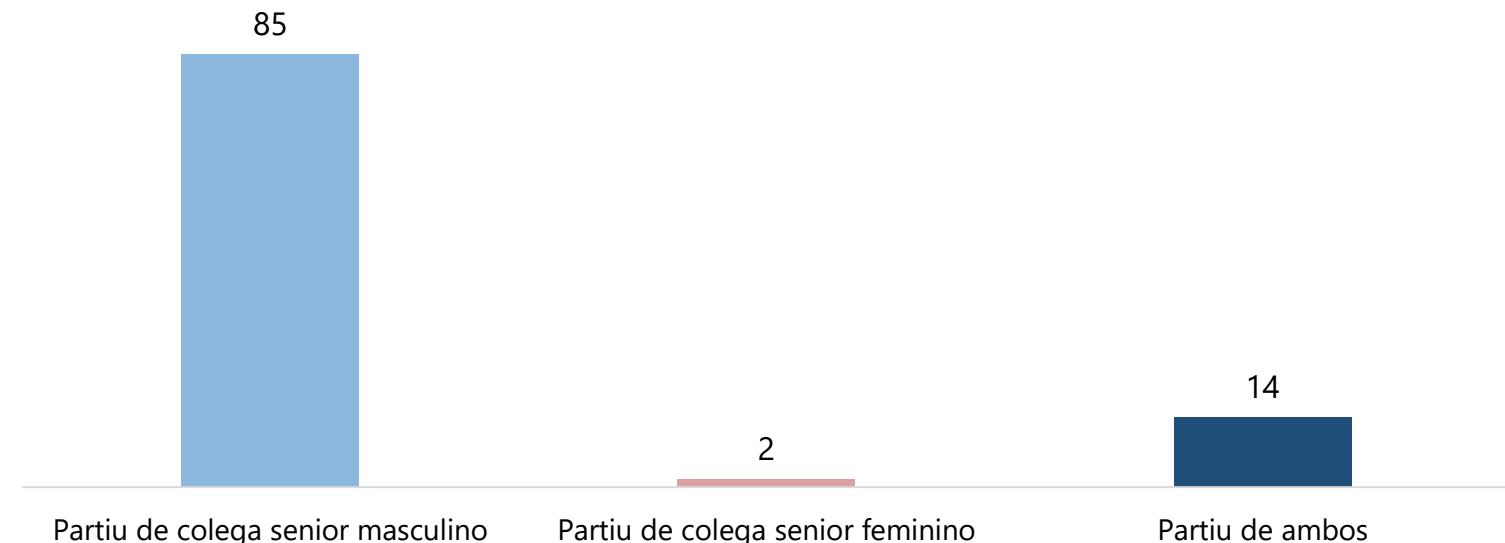
Estimulada e única, em %

27% já sofreram alguma situação de discriminação de gênero por parte de colegas seniores;
Em 85% dos casos, tal comportamento partiu de um colega do sexo masculino



**Já sofreram preconceito
ou discriminação de gênero
por parte de colegas seniores**

Base: Total da amostra (381 entrevistas)

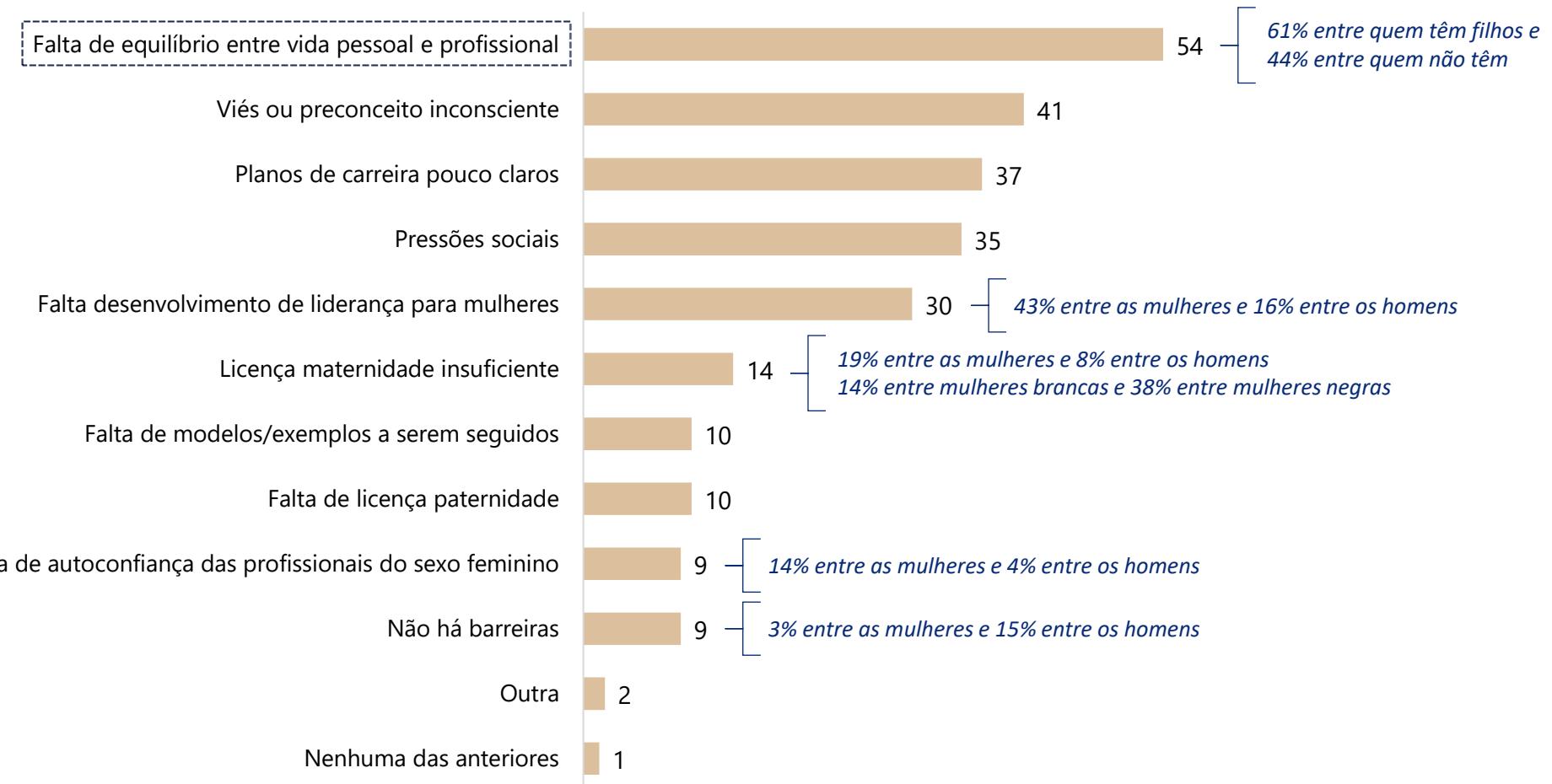


Base: Entrevistados que sofreram discriminação de gênero por parte de colegas seniores (123 entrevistas)

Principais barreiras que impedem a paridade de gêneros na oncologia

Estimulada e múltipla, em %

A falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional é citada por 54% como um dos principais obstáculos para alcançar a paridade de gêneros na oncologia, principalmente entre aqueles que têm filhos (61%, contra 44% entre os que não têm)





SBBCN

SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA



Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

01

Perfil dos profissionais de oncologia

02

Tarefas domésticas

03

Local de trabalho

04

Desafios para progressão na carreira

05

Diversidade e barreiras à igualdade

06

Comportamentos inadequados

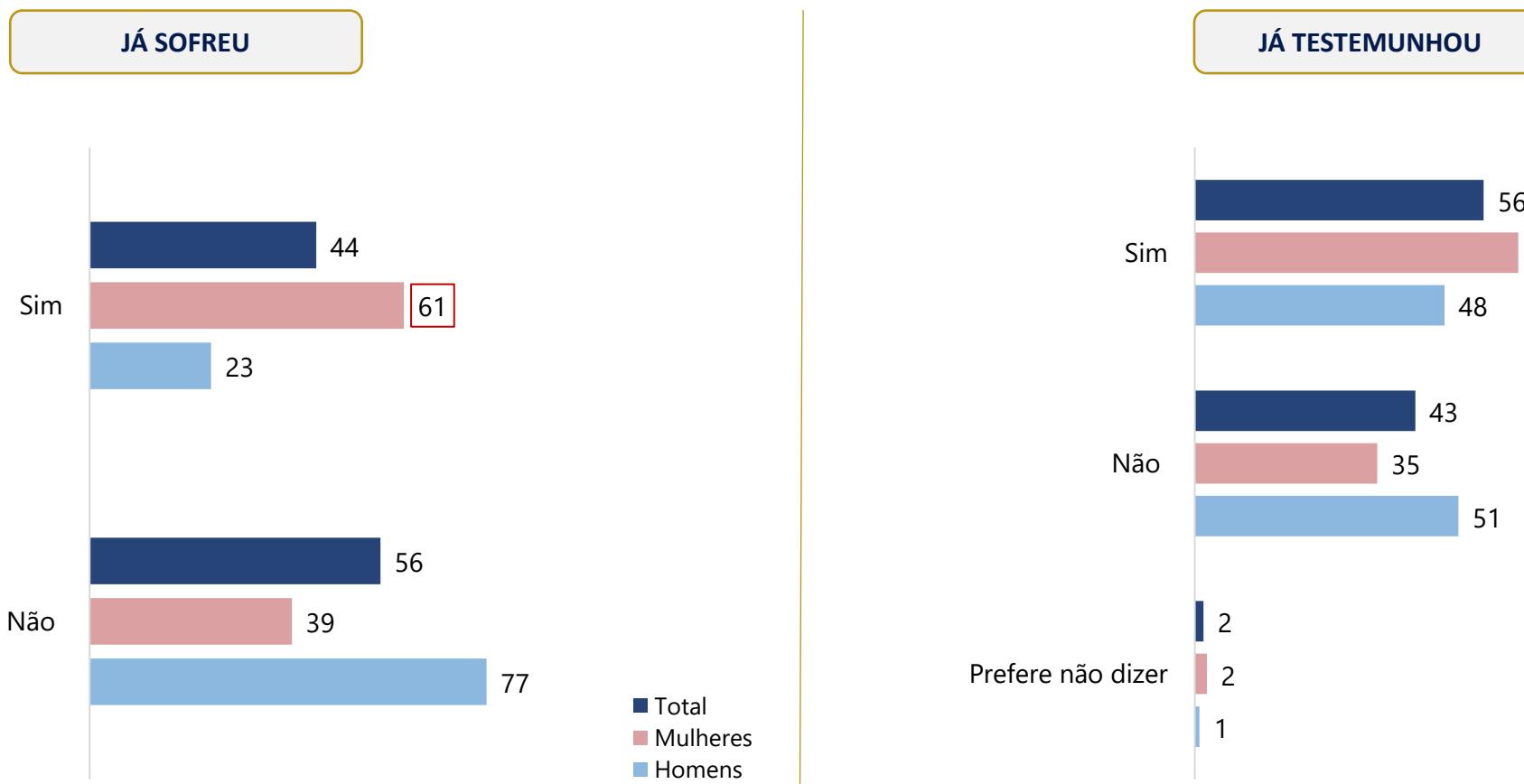
07

Eliminação da disparidade de gênero

Situações de assédio no local de trabalho

Estimulada e única, em %

44% já foram sofreram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, principalmente as mulheres (61%, contra 23% dos homens), e pouco mais da metade (56%) também já testemunhou alguma situação do tipo

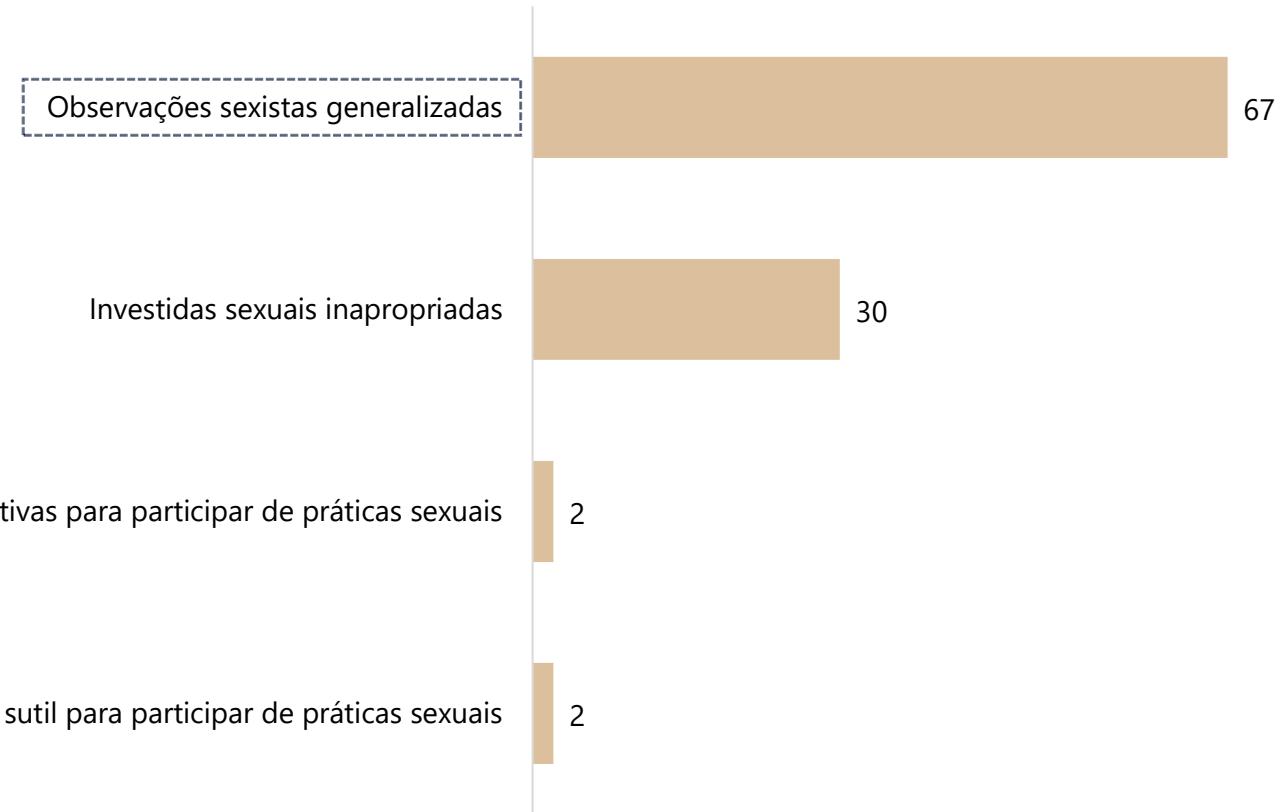


Q.45 Você já recebeu comentários sexuais desagradáveis, atenção indesejada, investidas impróprias ou qualquer outro tipo de assédio em seu local de trabalho?/
Q.46 Você já testemunhou comentários sexuais desagradáveis, atenção indesejada, investidas impróprias ou qualquer outro tipo de assédio em seu local de trabalho?
Base: Total da amostra = 381 entrevistas

Comportamento mais inadequado que vivenciou ou testemunhou

Estimulada e única, em %

Dentre aqueles que já sofreram ou presenciaram algum tipo de assédio no ambiente de trabalho, observações sexistas generalizadas são apontadas por 67% como o comportamento mais inadequado que vivenciaram ou testemunharam



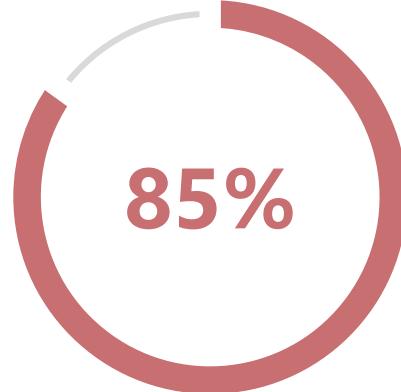
Q.47 Qual das opções melhor descreve o comportamento mais inadequado que você vivenciou ou testemunhou? Indique apenas o comportamento mais inapropriado que você já vivenciou ou testemunhou, mesmo que mais de um se aplique.
Base: Entrevistados que sofreram ou testemunharam alguma situação de assédio no local de trabalho = 241 entrevistas

Denúncia da situação de assédio que sofreu ou testemunhou

Estimulada e única, em %

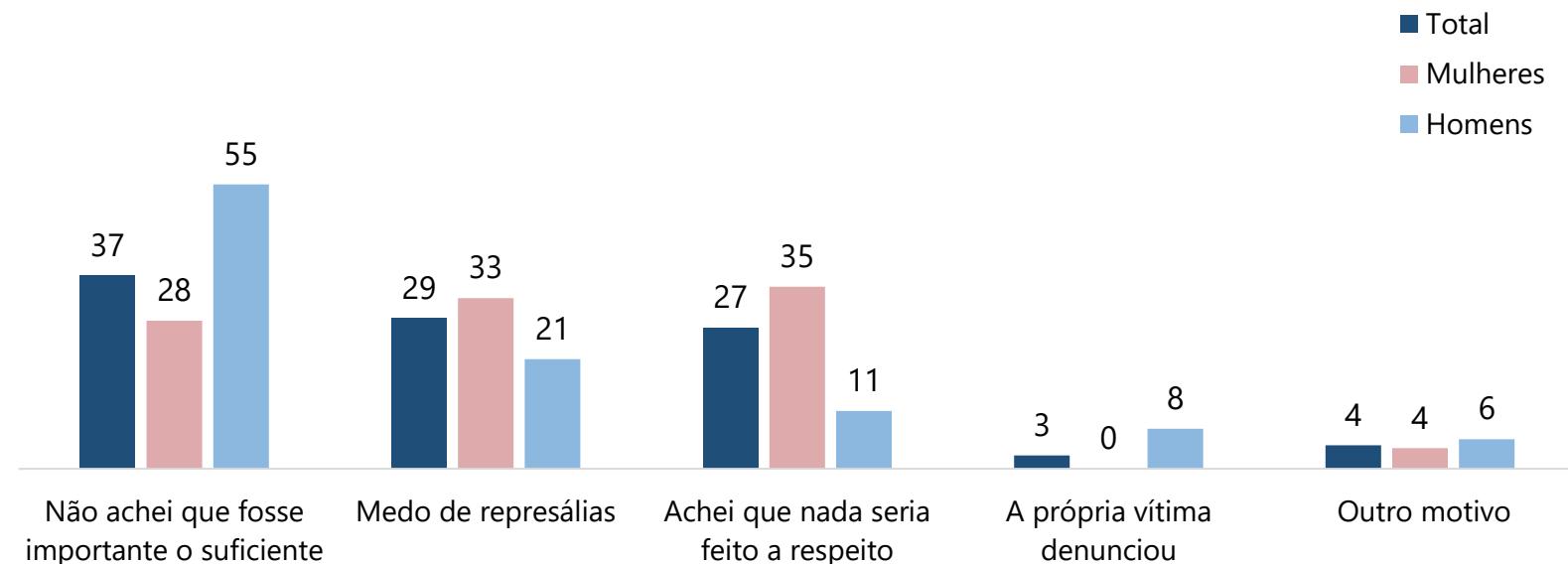
85% não denunciaram a situação de assédio que sofreram ou testemunharam;

Entre os homens, pouco mais da metade (55%) não denunciou por não achar que fosse importante o suficiente, ao passo que, entre as mulheres, prevalecem a crença de que nada seria feito a respeito (35%) e o medo de represálias (33%)



MOTIVOS

Não denunciaram
o assédio sofrido ou testemunhado



Base: Entrevistados que sofreram ou testemunharam situação de assédio (241 entrevistas)

Base: Entrevistados que sofreram ou testemunharam situação de assédio e não denunciaram (208 entrevistas)



01 Perfil dos profissionais de oncologia

02 Tarefas domésticas

03 Local de trabalho

04 Desafios para progressão na carreira

05 Diversidade e barreiras à igualdade

06 Comportamentos inadequados

07 **Eliminação da disparidade de gênero**



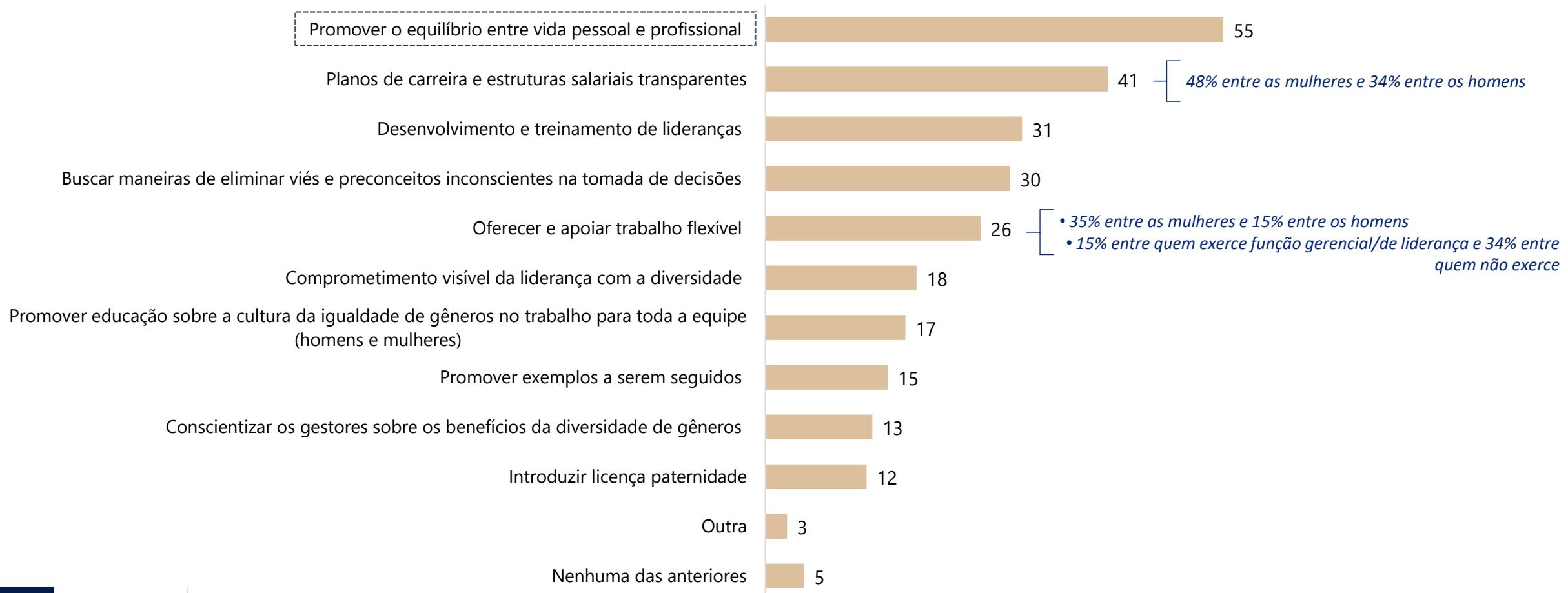
SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA

Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS

Abordagens a serem adotadas na oncologia em prol da igualdade de gênero

Estimulada e múltipla, em %

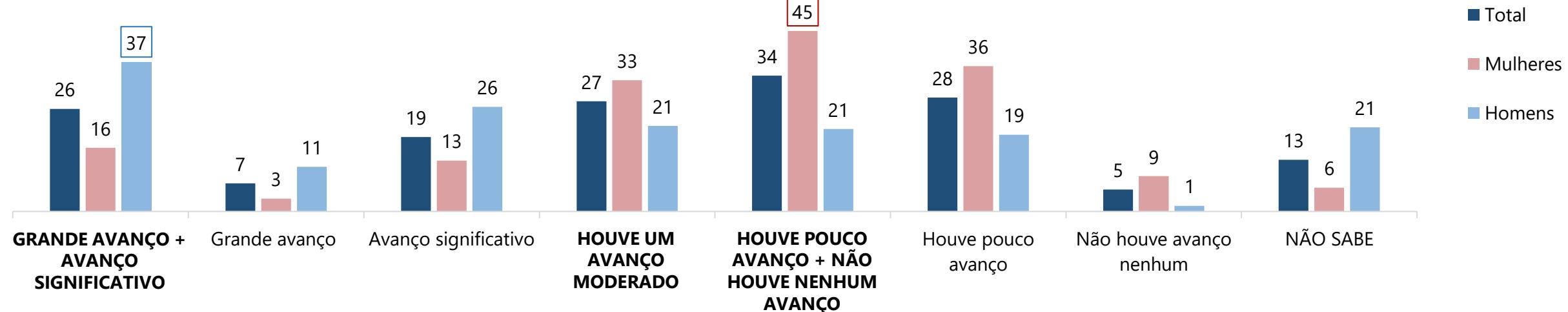
Promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é citada por 55% como principal abordagem a ser adotada no campo da oncologia para promover a igualdade de gêneros no trabalho



Avanços na redução das disparidades de gênero na oncologia

Estimulada e única, em %

A percepção dos oncologista quanto aos avanços na redução das disparidades de gênero é mais positiva entre os homens do que entre as mulheres: 37% deles acreditam que houve avanços grandes ou significativos na área, contra 16% das mulheres. Entre elas, a percepção predominante é de que houve pouco ou nenhum avanço (45%, contra 21% entre os homens)



Datafolha
INSTITUTO DE PESQUISAS



SOCIEDADE
BRASILEIRA
DE ONCOLOGIA
CLÍNICA

FEVEREIRO | 2024