



Plano de
Igualdade de
Género

2021

Instituto Português de
Oncologia de Coimbra
– Francisco Gentil,
E.P.E.



Índice

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | Missão, Visão e Valores | 4 |
| II. | Órgãos Sociais | 5 |
| | A. Modelo de Governo | 5 |
| III. | Organização Interna | 5 |
| | A. Estatutos e Comunicações | 5 |
| | B. Regulamentos e Códigos | 6 |
| | C. Sítio na Internet | 7 |
| IV. | Caracterização Geral | 7 |
| V. | Remunerações | 8 |
| VI. | A Política de Igualdade de Género no IPOC | 8 |
| VII. | Plano de Ação | 11 |



Sumário Executivo

O Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, E.P.E. (IPOC) é uma instituição com mais de meio século de história, tendo sido criado em Coimbra como um centro anticancerígeno em 1962 e autonomizando-se em relação ao IPO de Lisboa em 1977. Situado na parte alta da cidade ocupa uma área de 15.250m² e é constituído por 5 blocos ligados entre si.

Com uma lotação de 236 camas, na qual se inclui o “Hotel” para Doentes, estrutura inovadora no panorama da prestação de cuidados de saúde em Portugal, cobre uma população estimada em dois milhões e meio de habitantes.

Em termos jurídicos a Instituição reveste a forma de Entidade Pública Empresarial (EPE), por transformação da entidade IPOFG - Centro Regional de Oncologia de Coimbra, SA que revestia a forma de Sociedade Anónima. Esta transformação produziu efeitos em 31 de dezembro de 2005, com a publicação do Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Nos termos do artigo 7.º, *“As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”*

Com a elaboração e respetiva implementação do presente Plano, o IPOC vem reafirmar o seu posicionamento na promoção ativa da política de igualdade de género, tendo já há longos anos definido, formalmente, os princípios orientadores da instituição nesta matéria numa política de igualdade de género, integrada na Política de Recursos Humanos institucional, visando garantir os princípios de igualdade de oportunidades entre géneros e evitando toda e qualquer forma de discriminação.



I. Missão, Visão e Valores

MISSÃO

O IPOC tem a missão de desenvolver ações nos domínios da prestação de cuidados de saúde, da prevenção primária e secundária, da investigação, da formação e ensino oncológicos, do rastreio oncológico, do registo oncológico e da colaboração na definição e acompanhamento de execução da política oncológica nacional, constituindo-se como uma instituição de referência para os cidadãos que serve e para os serviços de saúde, acrescentando valor aos cuidados de saúde que presta.

VISÃO

O IPOC assume-se como uma referência regional e nacional na prevenção, diagnóstico e tratamento em oncologia, criando valor para os doentes que serve.

VALORES

No desenvolvimento da sua atividade, o IPOC pauta-se pelos seguintes valores:

- Humanização dos cuidados, promovendo a centralidade e experiência do doente na organização dos serviços.
- Dignidade e Integridade na promoção da saúde e no tratamento da doença.
- Acesso adequado e atempado aos cuidados promovendo a equidade e a transparência.
- Qualidade e Segurança no tratamento, promovendo a inovação e a excelência.
- Valorização das pessoas promovendo o seu melhor desempenho e realização pessoal e profissional.
- Envolvimento dos cidadãos e das comunidades promovendo a participação e cidadania em saúde.
- Eficácia e Eficiência, promovendo uma utilização adequada dos recursos.



II. Órgãos Sociais

A. Modelo de Governo

1. Identificação do modelo de governo adotado

São órgãos estatutários do IPOC:

- Conselho de Administração¹;
- Fiscal Único;
- Conselho Consultivo²;

O Conselho de Administração é o órgão de administração do IPOC, que exerce todos os poderes de gestão que não estejam reservados a outros órgãos.

O Fiscal Único é o órgão de fiscalização, responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial do IPOC.

O Conselho Consultivo é o órgão de consulta que acompanha a atividade do IPOC, aprecia os planos de atividade, e emite recomendações, tendo em vista o melhor funcionamento dos serviços.

2. Caracterização da composição do Conselho de Administração

| Mandato (Início-Fim) | Cargo | Nome | Designação | Data | Remuneração | |
|-------------------------|----------------------------|--|---|-------------|-------------------|----------------------|
| | | | Forma ⁽¹⁾ | | Entidade Pagadora | (O/D) ⁽²⁾ |
| De 25/6/18 a 31/12/20 | Presidente | Drª Maria Margarida Torres de Ornelas | Resolução do Conselho de Ministros n.º89/2018 | 21 de Junho | IPO de Coimbra | Gestor Público |
| De 25/6/18 a 31/12/20 | Vogal – Diretora Clínica | Drª. Ana Filipa Horta de Oliveira Cardoso Pais | | | | Gestor Público |
| De 25/6/18 a 31/12/20 | Vogal – Vogal Executivo | Dr. Luís Miguel Santos Filipe | | | | Gestor Público |
| De 25/6/18 a 31/12/20 | Vogal – Vogal Executiva | Drª Maria do Rosário S. Rodrigues Velez Reis | | | | Gestor Público |
| De 25/6/18 a 31/12/20 | Vogal – Enfermeiro Diretor | Enf. António João Mendes Moreira | | | | Gestor Público |

III. Organização Interna

A. Estatutos e Comunicações

Os Estatutos do IPOC foram aprovados pelo Decreto-Lei n.º 233/2005, de 29 de dezembro, alterados e republicados pelo Decreto-Lei n.º 12/2015 de 26 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 183/2015 de 31 de agosto, e correspondentes ao Anexo II do diploma.

De acordo com o artigo 36.º do RJSPE a alteração dos estatutos de uma entidade pública empresarial é efetuada através de Decreto-Lei devendo os projetos de alteração ser devidamente fundamentados e aprovados pelo titular da função acionista.

A de 10 de fevereiro de 2017 foi publicado o Decreto-Lei n.º 18/2017, concentrando num único diploma o regime jurídico das entidades que integram o Serviço Nacional de Saúde afetas à rede de prestação de cuidados de saúde ao mesmo tempo que aprova novos

¹ Pela Resolução do Conselho de Ministros n.º89/2018 de 21 de junho o Conselho de Administração é composto por cinco membros.

² Pelo Despacho n.º1506/2015, de 12/02 foi nomeado o Presidente do Conselho Consultivo, Dr. José Narciso da Cunha Rodrigues, aguardando-se pela nomeação do novo Conselho Consultivo.



estatutos para todos os estabelecimentos. O Decreto-Lei produziu efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

B. Regulamentos e Códigos

1. Regulamentos internos aplicáveis e regulamentos externos a que a entidade está legalmente obrigada

Por força do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, o IPOC reveste a natureza de Entidade Pública Empresarial (EPE), e como refere este diploma legal no n.º 2, do artigo 18.º: “As E.P.E., integradas no SNS regem-se pelo regime jurídico aplicável às entidades públicas empresariais, com as especificidades previstas no presente Decreto-Lei e nos seus Estatutos, constantes dos Anexos II e III ao presente Decreto-Lei, bem como nos respetivos regulamentos internos e nas normas em vigor para o SNS que não contrariem as normas aqui previstas.”

O IPOC é uma pessoa coletiva de direito público de natureza empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, regendo-se nos termos da Legislação aplicável ao Sector Empresarial do Estado.

O Hospital rege-se, ainda, pelos seus Estatutos (Anexo II do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro), bem como pelo normativo em vigor para o Serviço Nacional de Saúde, em particular a Lei de Bases da Saúde. Os Estatutos definem a orgânica ao nível dos órgãos sociais (Conselho de Administração e o órgão de fiscalização); o Auditor Interno e demais comissões, bem como as respetivas competências e as obrigações ao nível de avaliação, controlo e prestação de contas.

Além deste enquadramento legal, o IPOC desenvolveu internamente alguns documentos orientadores da sua atividade. De seguida é feita referência aos regulamentos considerados mais relevantes, com uma sumária descrição dos seus principais objetivos:

- Regulamento Interno - Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 18/2017 de 10 de fevereiro o IPOC elaborou um novo Regulamento Interno, tendo o mesmo obtido aprovação do Conselho de Administração. Em seguida o mesmo foi colocado a discussão pública interna com o objetivo de recolher contributos passíveis de serem incorporados no documento final. Concluído este processo o novo Regulamento Interno aguarda homologação pela Tutela.
<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/03/Regulamento-Interno-do-IPO-de-Coimbra-2013.pdf>
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no IPOC- Atendendo ao compromisso público de defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, e em articulação com o Código de Ética do IPOC, o Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio materializa-se num instrumento de boas práticas e princípios orientadores, garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.
<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/codigo-de-boua-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-do-ipo-de-coimbra.pdf>
- Regime de Recrutamento e Seleção - Assume-se como o instrumento orientador nos procedimentos de recrutamento e seleção dos recursos humanos correspondendo às exigências contidas no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro;
- Regulamento de aquisição ou locação de bens, serviços e empreitadas de obras. Estabelecer as normas relativas aos procedimentos prévios à contratação para a aquisição de bens e serviços e de empreitadas de obras, com o objetivo de



cumprimento dos princípios gerais da concorrência, transparência e boa gestão, bem como a fundamentação das decisões a tomar nesta matéria;

- Regulamento da Comissão de Ética - Contém as normas que definem a natureza, constituição, competência e funcionamento da Comissão de Ética, destinada a zelar pela observância de padrões de ética no exercício das ciências médicas na prestação de cuidados de saúde e no exercício profissional dos respetivos funcionários e agentes;
- Outros Regulamentos:
 - Regulamento *Post Mortem*;
 - Regulamento de Assistência Espiritual e Religiosa;
 - Regulamento do Gabinete do Utente (incluindo os Procedimentos respeitantes às reclamações, sugestões e elogios);
 - Regulamento do Sistema de Comunicação de Irregularidades.
<https://www.ipocoimbra.min-saude.pt/wp-content/uploads/sites/3/2020/04/regulamento-de-procedimentos-a-adoptar-em-materia-de-comunicacao-interna-de-irregularidades.pdf>

C. Sítio na Internet

Endereços de divulgação

A informação de carácter relevante, à semelhança do que acontece com a prestação deste tipo de informação aos acionistas por parte das empresas admitidas à negociação em mercado regulamentado, é divulgada no sítio da internet da Direção Geral do Tesouro e Finanças (<http://www.dgtf.pt>) e incide sobre as informações de que tenha conhecimento que sejam suscetíveis de afetar relevantemente a situação económica, financeira ou patrimonial, ou as suas condições de prestação de serviço público, salvo quando o interesse público ou o interesse de empresa impuserem a sua não divulgação, designadamente em caso de informação estratégica ou confidencial, segredo comercial ou industrial ou na proteção de dados pessoais. A informação é, ainda, divulgada no site do IPOC. O acesso à informação é livre e gratuito.

IV. Caracterização Geral

Em 31 de dezembro de 2019, o Conselho de Administração era composto por 3 elementos do sexo feminino e dois do sexo masculino.

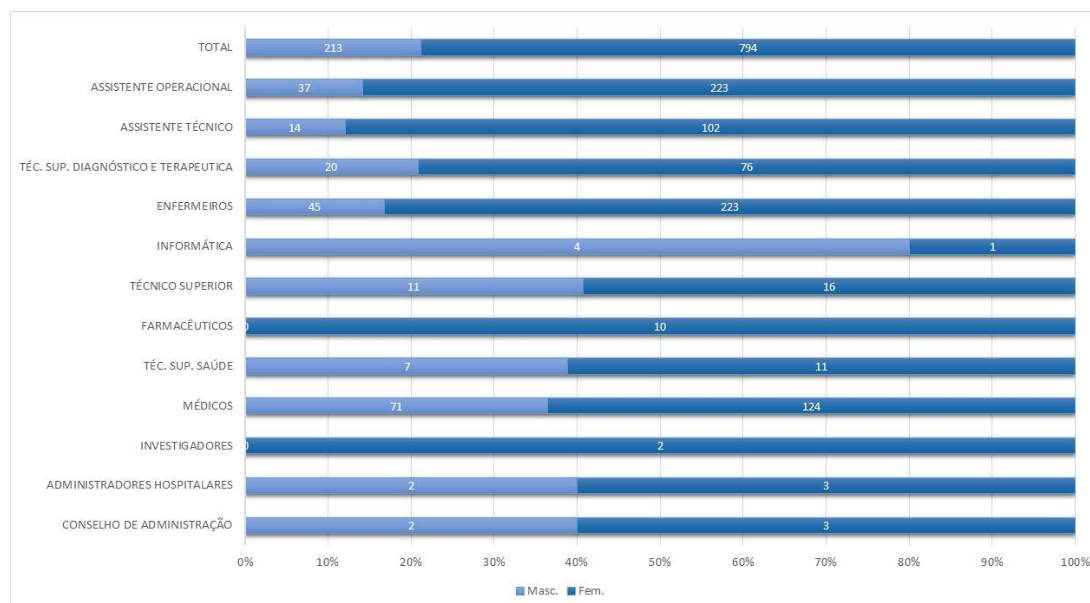
No total dos trabalhadores, incluindo os membros do Conselho de Administração, 794 são do sexo feminino e 213 do sexo masculino.

| Género | N.º Colaboradores | % Colaboradores |
|-----------|----------------------|--------------------|
| Feminino | 794 | 78,85 % |
| Masculino | 213 | 21,15 % |
| Total | 1007 | 100 % |



Distribuição por grupo profissional e género

A 31 de dezembro de 2019, com exceção do grupo profissional de informática, todos os restantes grupos profissionais apresentam um peso superior no sexo feminino.



V. Remunerações

A definição da política de remunerações compete aos membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e da Saúde.

As remunerações dos dirigentes são fixadas pela Tutela nos termos do Estatuto de Gestor Público.

As remunerações dos restantes trabalhadores, são fixadas de acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor.

VI. A Política de Igualdade de Género no IPOC

O IPOC tem por objetivo promover um ambiente de trabalho assente nos princípios da igualdade, dignidade e respeito mútuo. É política da instituição garantir igualdade de oportunidades, quer para colaboradores quer para candidatos a procedimentos concursais, independentemente da ascendência, idade, origem étnica ou raça, religião, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, deficiência, doença crónica, nacionalidade, território de origem, língua, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Neste sentido, o IPOC atua com base nos princípios da não discriminação, direta ou indireta, com vista a garantir a igualdade de oportunidades e de resultados a todos os colaboradores, nomeadamente no acesso à formação profissional e à progressão na carreira, dentro dos limites estabelecidos por Lei e das diretivas e orientações emanadas pela Tutela.



O IPOC promove ativamente a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, nomeadamente através da autorização do gozo das diversas licenças previstas na Lei no âmbito da parentalidade e da flexibilização da organização do trabalho, autorizando a realização de horários e facultando condições de trabalho flexíveis que permitam aos trabalhadores, homens e mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas pessoais, sem prejuízo das respetivas carreiras profissionais.

No IPOC é promovida a igualdade entre homens e mulheres, não existindo qualquer discriminação de género, nomeadamente, quanto ao acesso a lugares de chefia, ao salário, ao acesso a formação e à progressão na carreira.

Os profissionais do IPOC desempenham um papel fundamental na qualidade do serviço prestado e apresentam níveis de produtividade que se refletem nos resultados que o Hospital tem atingido.

Os recursos humanos são o ativo mais importante de uma organização enquanto fator determinante para se atingirem os seus objetivos globais. Nestes termos, importa criar as condições e definir as políticas que desenvolvam, valorizem, motivem e fixem os colaboradores, bem como criar os mecanismos que permitam maximizar as sinergias entre os diferentes saberes e qualificações e implementar de forma integrada os instrumentos técnicos adequados para operacionalizar as políticas de recursos humanos.

Nestas circunstâncias, definem-se as seguintes linhas estratégicas em matéria de recursos humanos:

- Planeamento de recursos humanos.

A existência de colaboradores qualificados nos serviços, em número adequado com vista à prossecução dos objetivos estratégicos e operacionais, é de vital importância para a organização. Pretende-se planejar, coordenar e controlar a evolução quantitativa e qualitativa da infraestrutura humana existente, numa ótica de eficiência e de qualidade dos serviços prestados, e garantindo aos serviços, através de um processo de contratualização interna, este objetivo. A nível institucional elabora-se o planeamento de recursos humanos considerando a perspetiva quantitativa, qualitativa e de custos, numa ótica de curto e médio prazo, em rigorosa articulação com o Plano de Atividades e Orçamento. O processo é assente num conjunto de indicadores de gestão em termos de eficiência de custos de pessoal, motivação, desenvolvimento e mudança cultural que permita avaliar a eficácia das políticas de recursos humanos e possibilite o recurso a *benchmarking* entre o IPOC e outros hospitais EPE.

- Recrutamento e mobilidade interna.

Pretende-se adquirir a capacidade de atrair e desenvolver os melhores profissionais, adequando as capacidades individuais às exigências organizacionais e harmonizando as expectativas dos colaboradores com os objetivos estratégicos da instituição. Para a concretização deste objetivo a instituição dispõe de um regulamento de recrutamento e seleção que, através de um conjunto de normas transversais a toda a instituição e comuns a todos os grupos profissionais, se constitui como um processo transparente e simplificado de garantia do princípio da legalidade nesta matéria. Pretende-se que cada processo de recrutamento divulgue o perfil da função a preencher em termos de requisitos técnicos mínimos, competências comportamentais e outros aspetos considerados requisitos para a função. A mobilidade interna é encarada como instrumento de desenvolvimento dos colaboradores.

Os processos de recrutamento devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, bem como da publicidade.

- Avaliação e gestão de desempenho.

A avaliação do desempenho pretende promover o aumento dos níveis de eficiência e eficácia dos recursos humanos do IPOC através da orientação, responsabilização e



reconhecimento dos colaboradores em função do seu desempenho. No contexto do processo da avaliação e gestão do desempenho, são anualmente estabelecidos, com cada trabalhador e equipas de trabalho, objetivos específicos devidamente enquadrados nos programas globais de desenvolvimento estratégico e operacional.

O processo envolve a definição de objetivos de âmbito anual, direcionados para a avaliação do grau de concretização por cada trabalhador e serviço, das competências e mérito individuais e do potencial de cada trabalhador. Contribuir, igualmente, para a melhoria da comunicação interpessoal a todos os níveis da estrutura, fomentando o espírito de equipa. Os objetivos fixados são, entre outros, os seguintes:

- Comprometer os colaboradores com os objetivos estratégicos do IPOC, bem como os níveis de exigência requeridos em termos do desempenho;
- Diferenciar desempenhos com base em critérios previamente definidos e perfeitamente claros;
- Fomentar a motivação dos colaboradores para alcançar objetivos;
- Valorizar não só os resultados obtidos (objetivos), mas também a forma como estes foram alcançados (competências comportamentais);
- Garantir a diferenciação dos desempenhos;
- Assumir o processo como instrumento de melhoria contínua, ajustando-o à evolução das necessidades institucionais;
- Promover uma cultura de orientação para os resultados;
- Promover a comunicação e aprendizagem em todos os níveis da instituição, numa perspetiva de desenvolvimento dos colaboradores.

- A política de formação.

A formação é um meio fundamental para promover o desenvolvimento individual e coletivo dos colaboradores, garantindo uma base de profissionais competentes e motivados capazes de assumir desempenhos excelentes a curto, médio e longo prazo, num quadro institucional de promoção e melhoria contínua da qualidade.

Com vista a assegurar o desenvolvimento das competências necessárias à concretização dos objetivos estratégicos, operacionais e individuais, estabelecem-se, para cada perfil ou grupo profissional, programas de formação específica, abrangendo diversos domínios e níveis de qualificação, definindo critérios e regras específicas de participação, bem como programas transversais que impliquem o universo dos colaboradores na concretização dos referidos objetivos.

- Política de retenção de colaboradores.

A existência de projetos motivadores, a cultura de inovação, a visibilidade e reconhecimento dos colaboradores constituem os fatores fundamentais na política de retenção de quadros. Igualmente é dada prioridade à criação de condições físicas e de relacionamento interpessoal propiciadora de um bom ambiente de trabalho, à gestão das carreiras profissionais e ao desenvolvimento das competências. A implementação desta política é feita sem prejuízo das regras de mobilidade definidas no âmbito das políticas nacionais de emprego público.

- Metodologias de envolvimento e participação ativa dos colaboradores na vida da organização.

Desenvolvem-se ações direcionadas para a prossecução dos objetivos estratégicos e operacionais, instituindo práticas de envolvimento dos colaboradores aos vários níveis da hierarquia, através de criação de um plano de desenvolvimento organizacional, implementando, para o efeito, iniciativas e procedimentos de auscultação e participação dos trabalhadores no processo de deteção e resolução de problemas.



VII. Plano de Ação

| Objetivo | Medida | Responsáveis | Calendarização |
|---|--|-------------------------------|--|
| Garantir o cumprimento do Princípio da Igualdade de Género | Divulgar o Plano de Igualdade de Género do IPOC para 2021 | Gabinete de Comunicação | Até ao final de 2020 |
| | Integrar a temática da Igualdade de Género e da não discriminação nos diversos documentos estratégicos da instituição | CA | Sempre que for aprovado um documento estratégico |
| Promover o envolvimento dos colaboradores na temática da Igualdade | Auscultar os profissionais sobre a aspetos relacionados com igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a não discriminação. | SGRH/Gabinete da Qualidade | Durante o 1.º semestre de 2021 |
| Promover ações de responsabilidade social e de apoio aos profissionais | Criar parcerias por forma a promover a conciliação entre a vida profissional e familiar | CA/SGRH/Gabinete da Qualidade | Durante o 1.º semestre de 2021 |
| Disseminação de Boas Práticas sobre Igualdade de Género e Não Discriminação | Publicitar o Plano de Igualdade, bem como, outros procedimentos e boas práticas neste âmbito | Gabinete de Comunicação | Durante o ano de 2021 |