

Plan Równości Płci



**Stowarzyszenie „Grupa Onkologiczna
Europy Środkowo Wschodniej”**

Gdańsk, 2024

Spis treści

Wstęp	3
Prezentacja organizacji	4
Plan Równości Płci	5
Cel 1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance)	5
Cel 2. Równowaga płci w strukturach, kierownictwie i podejmowaniu decyzji	7
Cel 3. Równość płci podczas rekrutacji i w toku rozwoju kariery	8
Cel 4. Uwzględnienie kwestii płci w inicjatywach badawczych i edukacyjnych	9
Cel 5. Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu	10
Wdrożenie planu	11
Zakończenie	12

Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan, GEP*) dla Stowarzyszenia „Grupa Onkologiczna Europy Środkowo Wschodniej” jest dokumentem strategicznym, utworzonym z myślą o społeczności organizacji, w celu zapewnienia środowiska bezpiecznego i przyjaznego, wolnego od dyskryminacji, umożliwiającego wszystkim swobodny rozwój naukowy, zawodowy i osobisty. Od początku istnienia organizacji jednym z priorytetów CEEOG była dbałość o funkcjonowanie w atmosferze inkluzywności i równości, zaś niniejszy dokument stanowi sformalizowanie panujących dotychczas zasad w duchu Strategii UE na rzecz równości płci. Plan jest dokumentem publicznym, skierowanym do wszystkich członków i współpracowników Stowarzyszenia, stanowiącym jednocześnie deklarację szczególnej dbałości o równość i inkluzywność kultury organizacyjnej. Wyznacza cele oraz obszary działania, obejmuje zbieranie danych i ich monitoring, a także zobowiązuje do prowadzenia działań edukacyjnych wpisujących się w politykę równości płci.

Równość płci w badaniach i innowacjach jest częścią ogłoszonej w marcu 2020 r. strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025. Jej celem jest zwiększenie i wzmocnienie Europejskiej Przestrzeni Badawczej – zapewnienie równych szans w środowisku pracy, w którym wszyscy, niezależnie od płci, mają możliwość równego rozwoju swoich talentów oraz uwzględnienie wymiaru płci w projektach oraz badaniach naukowych. Równolegle w 2020 r., po zakończeniu Programu Horyzont 2020, wszedł w życie 9. Program ramowy Unii Europejskiej na rzecz Badań i Innowacji (R&I) „Horyzont Europa” na lata 2021–2027, mający na celu wzmocnienie bazy naukowej i technologicznej Unii Europejskiej, w szczególności poprzez opracowanie rozwiązań odpowiadających priorytetom politycznym, takim jak transformacja ekologiczna i cyfrowa. Program przyczynia się także do osiągnięcia celów zrównoważonego rozwoju oraz stymuluje konkurencyjność i wzrost transferu wiedzy. Jest to sztandarowa inicjatywa Unii Europejskiej, mająca na celu wspieranie badań i innowacji, od etapu pracy koncepcyjnej po upowszechnienie i implementację wyników. W ramach programu ramowego „Horyzont Europa” Komisja Europejska przyjęła opracowanie „Planu na rzecz równości płci” (zwanego dalej Planem lub GEP) jako kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, uczelni wyższych i organizacji badawczych. Najistotniejszym zadaniem GEP jest integracja, promowanie, wdrażanie i monitorowanie pozytywnych działań dotyczących równości płci i różnorodności oraz identyfikowania i likwidowania potencjalnych obszarów i objawów dyskryminacji. Niniejszy plan, obejmujący lata 2024-2027, stanowi wyraz przyjęcia i internalizacji wytycznych europejskich w codziennej praktyce funkcjonowania Stowarzyszenia CEEOG.

Prezentacja organizacji

Grupa Onkologiczna Europy Środkowo-Wschodniej (*Central and East European Oncology Group, CEEOG*) została założona w 1983 roku, początkowo jako Grupa Onkologiczna Europy Południowo-Wschodniej (*South and East European Oncology Group, SEEOG*). SEEOG składała się z 15 instytucji z Bułgarii, Czechosłowacji, Węgier, Polski, Rumunii i Jugosławii. Przez następnych 16 lat siedzibą Grupy był Narodowy Instytut Onkologii w Budapeszcie. SEEOG była wówczas w regionie jedyną tego rodzaju organizacją prowadzącą badania nad lekami onkologicznymi. W latach 80. i 90. XX w. w ramach Grupy przeprowadzono serię badań klinicznych fazy II i III u chorych na raka piersi, jajnika, płuca oraz głowy i szyi.

W 1998 roku nazwę Grupy zmieniono na CEEOG, która lepiej odzwierciedlała położenie geograficzne krajów członkowskich. Rok później centralne biuro badań klinicznych CEEOG przeniesiono do Akademii Medycznej w Gdańsku (obecnie: Gdański Uniwersytet Medyczny). W 2004 roku Grupa zyskała formę prawną jako zarejestrowane w Polsce Stowarzyszenie „Grupa Onkologiczna Europy Środkowo-Wschodniej”.

Od tego czasu organizacja istotnie się powiększyła i obecnie łączy około 35 szpitali akademickich i publicznych z Bośni i Hercegowiny, Bułgarii, Chorwacji, Czech, Estonii, Węgier, Izraela, Łotwy, Litwy, Polski, Rumunii, Federacji Rosyjskiej, Serbii, Słowacji, Słowenii i Szwajcarii.

W 2005 r. CEEOG powołał grupę roboczą, Polskie Konsorcjum Przerzutów do Mózgu (Polish Brain Metastases Consortium, PBMC). Konsorcjum obejmuje obecnie około 30 polskich i międzynarodowych instytucji badawczych i legitymuje się przeprowadzeniem szeregu badań translacyjnych.

CEEOG prowadzi translacyjne i inicjowane przez naukowców badania kliniczne II fazy oraz uczestniczy w dużych badaniach III fazy prowadzonych w ramach międzynarodowych konsorcjów. Głównym obszarem zainteresowania grupy jest rak piersi. CEEOG jest członkiem Breast International Group (BIG) i od wielu lat uczestniczy w prowadzonych przez tę organizację badaniach. Inni globalni partnerzy w badaniach dotyczących raka piersi to EORTC (Europejska Organizacja ds. Badań i Leczenia Raka), IBCSG (Międzynarodowa Grupa Studiów nad Rakiem Piersi) i NCI (Narodowy Instytut Raka Stanów Zjednoczonych).

Dodatkową aktywnością CEEOG jest działalność edukacyjna i popularyzacja nauki, realizowana poprzez organizację konferencji naukowych i sympozjów skierowanych do środowisk medycznych.

Łącząc kulturę organizacyjną oraz dotychczasowe działania prorównościowe z wytycznymi określonymi w dokumentach UE, wskazano 5 obszarów tematycznych Planu, wyznaczających cele dla Stowarzyszenia:

- 1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*)**
- 2. Równowaga płci w strukturach, kierownictwie i podejmowaniu decyzji**
- 3. Równość płci podczas rekrutacji i w toku rozwoju kariery**
- 4. Uwzględnienie kwestii płci w inicjatywach badawczych i edukacyjnych**
- 5. Działania przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu**

Założenia Planu

Cała społeczność związana z CEEOG, a szczególnie Zarząd, jest zaangażowana w promowanie równości zawodowej i już dziś w pełni przestrzega dyrektyw Komisji Europejskiej. Niniejszy Plan odzwierciedla wspólny cel, jakim jest zaangażowanie wszystkich, zarówno indywidualnie jak i zbiorowo, w poszanowanie równości zawodowej kobiet i mężczyzn, walkę z dyskryminacją ze względu na płeć, molestowaniem seksualnym i zachowaniami noszącymi cechy seksizmu. Dalszy postęp w tych obszarach wymaga poszerzania wiedzy poprzez dostarczanie rzetelnych informacji, a także prowadzenie działań docierających do głębszych pokładów świadomości społecznej, takich jak przekształcanie systemów wartości i dekonstrukcja stereotypów związanych z płcią.

Na potrzeby przygotowania Planu wykonano retrospektywną analizę działalności CEEOG, która wykazała, że w historii Organizacji, zarówno w zakresie przyjmowania nowych członków, wyboru organów CEEOG, jak i wyłaniania liderów projektów oraz podwykonawców wspierających realizowanie aktywności, decydującymi kryteriami były kompetencje i zaangażowanie. Tym samym, bazując na dotychczasowych doświadczeniach, CEEOG deklaruje kontynuację w zakresie utrzymania wysokich standardów w zakresie równości płci, w czym istotnie pomoże Plan przygotowany na podstawie europejskich wytycznych.

Cel 1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work-life balance*)



Działanie 1.1. Kreowanie kultury organizacyjnej

Istotną cechą działalności CEEOG jest oparcie funkcjonowania na realizacji zadań i projektów, nie zaś na powtarzalnym i ciągłym wykonywaniu określonych czynności. W prowadzeniu swoich działań CEEOG opiera się zarówno na pracy członków Stowarzyszenia odbywającej się na zasadzie wolontariatu, jak i pracy osób zatrudnianych do realizacji konkretnych projektów. W obu przypadkach szczególną uwagę przykładamy do wysokiej jakości życia w pracy oraz zachowania równowagi między realizacją powierzonych zadań a życiem osobistym. Dokładamy wszelkich starań, aby w organizacji pracy kłaść wyjątkowy nacisk na zachowanie wysokiego komfortu pracowników oraz realistyczne podejście podczas planowania harmonogramu działań. Wszystkie polecenia i zadania przedstawiane są z odpowiednim wyprzedzeniem, pozwalającym na ich wykonanie w sposób nie naruszający życia prywatnego.

Jednocześnie priorytetowo traktujemy kwestię płynności komunikacyjnej, zarówno pomiędzy pracownikami wspólnie realizującymi określone zadania, jak i pomiędzy podwładnymi i ich przełożonymi. Szczególne miejsce w regułach komunikacji zajmuje prawo do rozłączenia się jako podstawowe prawo pracownicze ery cyfryzacji.



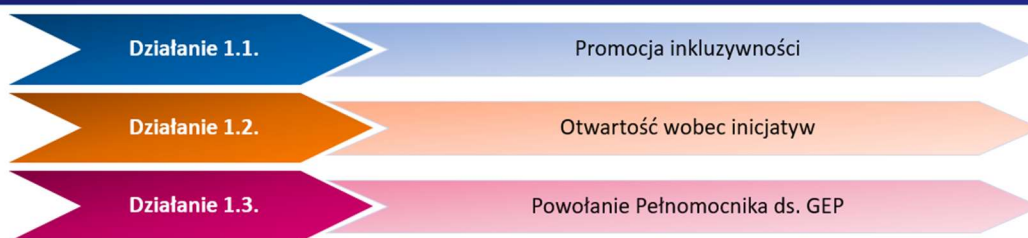
Działanie 1.2. Szczególna dbałość o osoby w ciąży oraz opiekunów małych dzieci

W CEEOG szczególną uwagę przykładana się do opieki nad osobami ciężarnymi oraz posiadającymi małe dzieci. Obok skrupulatnego przestrzegania przepisów prawnych w tym zakresie dokładamy wszelkich starań aby – w miarę możliwości, nie narażając jednocześnie pozostałych członków grupy zadaniowej na nadmierne obciążenie – wykazywać elastyczność wobec takich pracowników i wspierać ich dążenia do utrzymania wybranego przez nich tempa rozwoju zawodowego oraz równowagi między życiem osobistym a pracą.

Działanie 1.3. Podnoszenie świadomości osób zarządzających w kwestiach związanych z równowagą między życiem zawodowym i osobistym

Uwzględniając znaczenie, jakie dla likwidacji problemu dysproporcji płci ma równowaga między życiem prywatnym i zawodowym, CEEOG zdecydował o wprowadzeniu szkoleń z tego zakresu dla pracowników oraz osób, które przy realizacji kolejnych projektów będą pełnić rolę zarządzającą. Szczególną uwagę zwrócono na kwestię godzenia wydajności w pracy i dobrego samopoczucia osobistego, zarządzania stresem, sytuacji kryzysowych, a także zagrożeń psychospołecznych oraz metod ich niwelowania, zwłaszcza poprzez promowanie odłączenia cyfrowego wśród całej społeczności CEEOG. Opracowany zostanie także krótki, osadzony w realiach prawnych przewodnik, który stanowić będzie zestaw wskazań dla liderów.

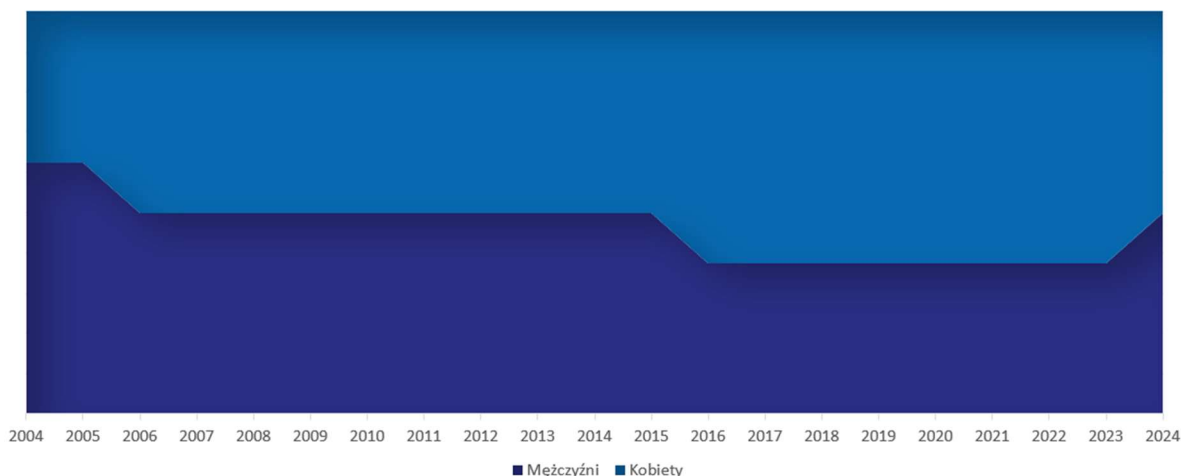
Cel 2. Równowaga płci w strukturach, kierownictwie i podejmowaniu decyzji



Działanie 2.1. Promocja inkluzywności

Jedną z naczelnych zasad CEEOG od momentu jego powstania była jak największa inkluzywność. Członkostwo w Stowarzyszeniu było i jest uzależnione wyłącznie od woli osoby zainteresowanej członkostwem, i nigdy nie było ograniczane kryteriami płciowymi, rasowymi, narodowościowymi czy jakimikolwiek innymi. Swoistą formą odzwierciedlenia atmosfery inkluzywności i równości jest towarzysząca od samego początku funkcjonowania Stowarzyszenia równowaga płci w jego Zarządzie, jak i w Komisji Rewizyjnej – która towarzyszy CEEOG.

Struktura płci we władzach CEEOG



Działanie 2.2. Otwartość wobec inicjatyw

Podobnie, w sposób pozbawiony uprzedzeń, traktowane są inicjatywy zgłaszane przez członków naszej organizacji. Podczas wszystkich spotkań, zarówno na poziomie grup roboczych, jak i podczas walnych zgromadzeń, szczególną wagę przywiązuje się do zachowania szacunku, wysokiej kultury relacji oraz atmosfery wzajemnego zrozumienia i akceptacji.

Działanie 2.3. Powołanie pełnomocnika ds. GEP

Zdajemy sobie sprawę, że CEEOG jest swego rodzaju żywym organizmem, ulegającym ewolucji i przekształcaniu, tym samym przestrzeganie założeń Planu powinno być stale monitorowane. W tym celu stworzyliśmy funkcję Pełnomocnika Zarządu ds. Wdrożenia i Realizacji Planu Równości Płci (dalej:

Pełnomocnik ds. GEP). Jego rolą będzie zarówno diagnozowanie i analizowanie bieżącej sytuacji personalnej, jak i organizowanie okresowych spotkań informacyjno-szkoleniowych w celu stworzenia pełnego obrazu sytuacji osobowej w CEEOG. Jednocześnie pełnomocnik, po stwierdzeniu zachwiania oczekiwanej równowagi, będzie mógł inicjować i wdrażać programy naprawcze przywracające równowagę. Działania takie obejmowałyby budowanie samoświadomości, wspieranie w zdobywaniu pewności siebie, rozwoju asertywności i osobistej efektywności oraz skłanianie do silniejszego zaakcentowania swojej obecności w Stowarzyszeniu.



Działanie 3.1. Kontrola przejrzystości procesu rekrutacji

Jednym z priorytetów kultury organizacyjnej CEEOG jest zaangażowanie w walkę z dyskryminacją, zwłaszcza związaną z płcią, oraz w działania na rzecz różnorodności w zatrudnieniu. Rekrutacja członków zespołów realizujących projekty, zarówno spośród osób należących do Organizacji, jak i w ramach podwykonawstwa, opiera się wyłącznie na umiejętnościach, zdolnościach i doświadczeniu zawodowym. Proces tworzenia zespołów zadaniowych podlega szczególnej kontroli tak, aby stosowane kryteria wyłaniania ich uczestników nie zawierały dyskryminujących zapisów i nie naruszały zasad równości.

Działanie 3.2. Podnoszenie równościowych kompetencji liderów

Aby utrzymać dotychczasowe wysokie standardy działań zdecydowano, aby od 2024 roku liderzy zespołów zadaniowych odbywali wstępne szkolenie dotyczące wszelkich rodzajów dyskryminacji w procesie zatrudniania i możliwych sposobów ich unikania.

Działanie 3.3. Komunikowanie polityki równościowej

Deklarujemy także jasne komunikowanie naszego stanowiska odnośnie wymogu równości wobec naszych podwykonawców i partnerów instytucjonalnych (jednostek ochrony zdrowia, innych stowarzyszeń, organizacji naukowo-badawczych itp.) oraz podejmowanie działań zmierzających do podnoszenia wśród nich świadomości w zakresie niezbędnej różnorodności i inkluzywności.

Działanie 3.4. Kreowanie pozytywnych postaw zawodowych i społecznych

Forma działalności CEEOG nie ma bezpośredniego przełożenia na proces awansu zawodowego, ale może stanowić czynnik wpływający na zakres kompetencji i doświadczenia pracownika. Zobowiązujemy się zatem dołożyć wszelkich starań, aby współpraca z nami była przyczynkiem do budowania pozytywnego wizerunku i wzmacniania pozycji współpracujących z nami osób, niezależnie od ich płci czy innych cech społecznych. Wierzymy, że praca w projektach CEEOG może pozytywnie wpłynąć nie tylko na dalszą karierę zawodową, ale także, poprzez promowany styl funkcjonowania w duchu równości, na budowanie i wzmacnianie postaw indywidualnych owocujących pozytywnymi przekształceniami społecznymi.

Działanie 3.5. Kontrola przejrzystości wynagrodzeń

Specyfika funkcjonowania CEEOG stwarza ograniczone możliwości regulowania wynagrodzeń, niemniej jednak ich struktura jest konstruowana w sposób przejrzysty, oparty na obiektywnych kryteriach nieobarczonych różnicami ze względu na płeć. Coroczne raporty finansowe potwierdzają wysokie standardy w zakresie tworzenia siatki wynagrodzeń w ramach prowadzonych projektów.



Działanie 4.1. Kontrola różnic w badanych populacjach

Zróżnicowanie występowania nowotworów w zależności od cech osobniczych takich jak płeć czy pochodzenie etniczne powoduje, że w prowadzonych przez CEEOG projektach naukowych nieuchronnie występują istotne różnice w badanych populacjach. Przy stwierdzeniu takich nierówności każdorazowo weryfikowane są ich przyczyny oraz – o ile to możliwe – analizowane są możliwości ich niwelowania.

Działanie 4.2. Kontrola reprezentatywności w badaniach

Równolegle dokładamy wszelkich starań, aby w konstruowaniu badań klinicznych, o ile nie stoi to w sprzeczności z ich specyfiką, zapewnić reprezentatywność społeczno-ekonomiczną oraz geograficzną badanych pacjentów. Projekty badawcze uwzględniają wpływ płci na tym samym poziomie, co innych determinantów czy czynników ryzyka, w szczególności wieku, statusu społeczno-ekonomicznego, behawioralnego, środowiskowego oraz miejsca zamieszkania.

Działanie 4.3. Równość w inicjatywach edukacyjnych

Kwestie równości są także podkreślane podczas inicjatyw edukacyjnych realizowanych przez CEEOG. Wybór wykładowców dokonywany jest konsensualnie, a priorytetowym kryterium wyboru jest potwierdzona wiedza ekspercka w danej dziedzinie. Wobec uczestników stosuje się jedynie ograniczenia związane z określoną liczbą miejsc na organizowanym wydarzeniu oraz – w przypadkach określonych prawnie – posiadanie właściwych kwalifikacji, jak przypadku konferencji medycznych skierowanych wyłącznie do osób posiadających prawo wykonywania zawodu lekarza.



Działanie 5.1. Bieżąca kontrola przez pełnomocnika ds. GEP

W trosce o zapobieganie działaniom noszącym znamiona seksizmu i molestowania seksualnego oraz w celu zwalczania takich zachowań, zarząd CEEOG nada pełnomocnikowi ds. GEP uprawnienia do opieki nad wskazanymi obszarami. Zadaniem tej osoby będzie informowanie i wspieranie członków CEEOG oraz współpracujących z nami osób w walce z molestowaniem seksualnym i zachowaniami seksistowskimi.

Działanie 5.2. Zdecydowana reakcja na nieprawidłowości

W przypadku pozyskania informacji o niestosownych zdarzeniach, pełnomocnik będzie zobowiązany poinformować Zarząd o zaistniałej sytuacji oraz przygotować propozycje działań naprawczych, obejmujących zarówno wsparcie osoby pokrzywdzonej, jak i zdecydowaną interwencję wobec agresora. Jeśli sytuacja będzie nosiła znamiona naruszenia prawa, Zarząd zobowiązuje się do poinformowania odpowiednich organów oraz udzielenia wsparcia prawnego osobie pokrzywdzonej.

Działanie 5.3. Szkolenia dla członków i współpracowników CEEOG

Ponadto, w celu zwalczania społecznych schematów myślowych i indywidualnych uprzedzeń, wszystkim pracownikom zostaną zaproponowane działania podnoszące świadomość w kwestiach związanych ze stereotypami dotyczącymi płci, zachowaniami seksistowskimi i molestowaniem seksualnym. Od 2025 r. wszyscy pracownicy będą mogli skorzystać z materiałów przygotowanych przez Pełnomocnika, aby pogłębić swoją wiedzę w zakresie przeciwdziałania jakimkolwiek formom nękania związanym z płcią i w tym sensie przyspieszyć realizację znoszących je działań.



1. Przygotowanie i publikacja dokumentu

Niniejszy plan został opracowany na podstawie wytycznych Komisji Europejskiej. Ze względu na specyfikę sektora badawczego KE uznała, że potrzebne są konkretne kroki w celu przezwyciężenia utrzymujących się barier strukturalnych utrudniających niedoreprezentowanym grupom równy rozwój. Kierując się tymi wytycznymi w kontekście specyfiki organizacji, przygotowano dogłębną analizę aktualnej sytuacji Stowarzyszenia w pięciu krytycznych obszarach. Uzyskane wyniki pozwoliły na przygotowanie zarysu działań zmierzających do wypełnienia założeń polityki różności, a ich odzwierciedleniem jest niniejszy dokument. Plan został przyjęty przez Zarząd Stowarzyszenia i opublikowany na stronie internetowej CEEOG.

2. Dedykowane zasoby

W procesie przygotowywania Planu wyłoniono kilka obszarów aktywności wymagających szczególnej troski, w związku z czym zdecydowano o stworzeniu stanowiska Pełnomocnika ds. GEP, którego rolą będzie zbieranie danych, przygotowywanie i prowadzenie szkoleń koniecznych do utrzymania i aktualizacji standardów postępowania, kontrola wskazanych obszarów wrażliwych, a także – w miarę potrzeb – opracowywanie i wdrażanie programów naprawczych. Pieczęcią prawną nad realizacją Planu sprawować będzie kancelaria dotychczas obsługująca organizację w zakresie prawnych aspektów jej działania. Jednocześnie każdy członek oraz współpracownik Stowarzyszenia będzie zaznajamiany z Planem oraz zobowiązany do przestrzegania jego założeń.

3. Zbieranie i monitorowanie danych

Pełnomocnik ds. GEP, obok bezpośredniego czuwania nad wdrożeniem i realizacją planu, będzie przygotowywał okresowe raporty pozwalające monitorować sytuację w zakresie przestrzegania realizacji Planu. Raporty będą na bieżąco przedstawiane Zarządowi, oraz dodatkowo, w formie informacji zbiorczej, przedstawiane członkom Stowarzyszenia podczas corocznego walnego zgromadzenia. Ponadto, w przypadku stwierdzenia istotnego odstępstwa od zasad Planu, Pełnomocnik niezwłocznie poinformuje Zarząd o zaistniałej sytuacji oraz zaproponuje działania naprawcze.

4. Szkolenie

Pełnomocnik ds. GEP, posiadający zarówno wiedzę dotyczącą założeń Planu, jak i dane empiryczne na temat stanu faktycznego Stowarzyszenia, będzie przygotowywał materiały informacyjne i programy szkoleniowe, ewentualnie proponował wybór kursów od dostawców zewnętrznych. Działania

edukacyjne będą skierowane do członków CEEOG i współpracowników zarówno globalnie, jak i do określonych grup (np. wybrane zespoły zadaniowe, liderzy projektów). W określonych przypadkach, w sytuacji stwierdzenia wybranych nieprawidłowości, mogą to być także działania skierowane do konkretnych osób.

Zakończenie

Niniejszy plan działania na rzecz równości płci jest odzwierciedleniem europejskich dążeń, stanowiących także istotny element kultury CEEOG zakładającej aktywne uczestnictwo w krajowych i ponadnarodowych wysiłkach zmierzających do zwiększania reprezentacji kobiet w kadrze naukowej.

Jakkolwiek w wielu obszarach równość płci stała się faktem, nie można pomijać przestrzeni społecznych, w których nadal istnieją nieprawidłowości wynikające nie tylko z celowych działań, ale i z nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią. Wraz z przyjęciem Planu CEEOG deklaruje dołożenie wszelkich starań zmierzających do formalnej kontroli realizowania założeń równościowych oraz podejmowanie wysiłków mających na celu dekonstrukcję głęboko zakorzenionych społecznych stereotypów. Wierzymy, że stanowiąc przykład inkluzywnej społeczności naukowej będziemy mogli wpływać na postrzeganie i promowanie polityki równości w szerokim gronie naszych współpracowników. Działanie na rzecz bardziej egalitarnego społeczeństwa jest obowiązkiem każdego człowieka.

Wersja: 1.0

Data wejścia w życie: 14 października 2024