

PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH

W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI

1. Postanowienia ogólne

1. Niniejszy dokument określa szczegółowe zasady planowania, organizacji i realizacji działań edukacyjnych oraz informacyjnych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji w placówce POZ.
2. Plan stanowi integralny element systemu zarządzania jakością, bezpieczeństwa pacjenta oraz polityki kadrowej placówki.
3. Dokument uwzględnia obowiązujące przepisy prawa, standardy akredytacyjne oraz dobre praktyki w ochronie zdrowia.
4. Postanowienia niniejszego planu obowiązują wszystkich pracowników oraz osoby współpracujące z placówką.

2. Definicje

1. **Dyskryminacja** – nierówne traktowanie osoby ze względu na jej cechy, w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, pochodzenie, wyznanie, orientację seksualną, status społeczny lub ekonomiczny.
2. **Dyskryminacja bezpośrednia** – sytuacja, w której osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inne osoby w porównywalnej sytuacji.
3. **Dyskryminacja pośrednia** – sytuacja, w której pozornie neutralne zasady powodują niekorzystne skutki dla określonej grupy.
4. **Równe traktowanie** – brak jakiegokolwiek formy dyskryminacji oraz zapewnienie równych praw i możliwości.
5. **Osoby ze szczególnymi potrzebami** – osoby, które ze względu na stan zdrowia, wiek lub niepełnosprawność wymagają dostosowania warunków korzystania ze świadczeń.

3. Cele szczegółowe

1. Zwiększenie wiedzy personelu na temat mechanizmów dyskryminacji i sposobów jej przeciwdziałania.
2. Kształtowanie postaw opartych na szacunku, empatii i odpowiedzialności społecznej.
3. Zapewnienie pacjentom poczucia bezpieczeństwa, godności i równego traktowania.
4. Eliminowanie barier (architektonicznych, komunikacyjnych i społecznych).
5. Wzmacnianie kompetencji komunikacyjnych personelu, szczególnie w pracy z osobami narażonymi na wykluczenie.
6. Zapewnienie skutecznych mechanizmów reagowania na przypadki dyskryminacji.

4. Szczegółowe działania informacyjno-edukacyjne

1. Działania skierowane do personelu

1. Organizacja cyklicznych szkoleń obejmujących:

- zagadnienia prawne dotyczące równego traktowania,
- rozpoznawanie przejawów dyskryminacji i mobbingu,
- komunikację z pacjentem z różnych grup społecznych,
- pracę z pacjentem z niepełnosprawnością lub zaburzeniami psychicznymi.

2. Włączenie tematyki antydyskryminacyjnej do:

- szkoleń wstępnych dla nowych pracowników,
- szkoleń okresowych (np. BHP),
- spotkań zespołu medycznego.

3. Stosowanie metod aktywizujących:

- analiza przypadków,
- warsztaty praktyczne,
- dyskusje moderowane,
- ankiety anonimowe badające poziom świadomości.

4. Zobowiązanie pracowników do:

- podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z zasadami równego traktowania,
- przestrzegania Kodeksu Etyki,
- reagowania na przejawy dyskryminacji.

2. Działania skierowane do pacjentów

1. Zapewnienie powszechnego dostępu do informacji poprzez:

- tablice informacyjne w rejestracji i poczekalniach,
- broszury i ulotki,
- stronę internetową placówki.

2. Informowanie pacjentów o:

- przysługujących im prawach,
- zasadach równego traktowania,
- możliwościach zgłaszania skarg i naruszeń.

3. Prowadzenie działań edukacyjnych:

- rozmowy indywidualne podczas wizyt,
- akcje informacyjne,
- kampanie społeczne.

4. Uwzględnienie potrzeb różnych grup:

- dzieci i młodzieży,
- osób starszych,
- osób z niepełnosprawnościami,
- osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

3. Edukacja zdrowotna jako narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu

1. Promowanie profilaktyki zdrowotnej poprzez:
 - szczepienia ochronne,
 - badania przesiewowe,
 - programy profilaktyczne (np. choroby układu krążenia).
2. Prowadzenie edukacji żywieniowej:
 - przygotowanie materiałów przez dietetyków,
 - wsparcie pacjentów z chorobami przewlekłymi.
3. Organizowanie:
 - webinarów i szkoleń,
 - spotkań edukacyjnych w miejscu pracy,
 - zajęć dla dzieci i młodzieży.
4. Dystrybucja materiałów edukacyjnych:
 - broszury, ulotki, plakaty,
 - materiały dostosowane do różnych odbiorców.

4. Likwidacja barier i poprawa dostępności

1. Identyfikacja barier w placówce (architektonicznych i organizacyjnych).
2. Stopniowe wdrażanie rozwiązań:
 - podjazdy, platformy, windy,
 - dostosowane toalety,
 - oznaczenia kontrastowe i dotykowe,
 - uproszczone komunikaty dla pacjentów.
3. Zapewnienie dostępności komunikacyjnej:
 - jasny i zrozumiały język,
 - pomoc personelu,
 - możliwość wsparcia opiekuna.

5. Procedury reagowania na dyskryminację

1. Każdy przypadek podejrzenia dyskryminacji powinien zostać zgłoszony przełożonemu lub wyznaczonej osobie.
2. Placówka zapewnia możliwość zgłoszeń:
 - bezpośrednich,
 - anonimowych.
3. Po zgłoszeniu:
 - przeprowadzana jest analiza sytuacji,
 - podejmowane są działania wyjaśniające,
 - wdrażane są działania naprawcze.
4. Osoby zgłaszające są objęte ochroną przed działaniami odwetowymi.

6. Monitoring i ewaluacja

1. Ocena skuteczności działań odbywa się poprzez:
 - ankiety wśród pacjentów i personelu,
 - analizę zgłoszeń i skarg,
 - okresowe raporty.
2. Wyniki analiz służą:
 - doskonaleniu procedur,
 - planowaniu kolejnych działań.
3. Przegląd planu odbywa się minimum raz w roku.

7. Odpowiedzialność

1. Za realizację planu odpowiada kierownictwo placówki.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych odpowiadają za wdrażanie działań w swoich zespołach.
3. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania zasad równego traktowania.

8. Postanowienia końcowe

1. Plan wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Dokument podlega publikacji i udostępnieniu wszystkim pracownikom.
3. Nieprzestrzeganie zasad może skutkować konsekwencjami służbowymi.

Data: 01.04.2020 r.

.....
p.o. KIEROWNIK
Gminnego Samodzielnego Publicznego
Zakładu Opieki Zdrowotnej w Żyrardowie

Podpis:
mgr Agnieszka Sielawa

Stanowisko:
mgr Agnieszka Sielawa