



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ

Narodowy Fundusz Zdrowia

PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE DZIAŁAŃ ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DLA CENTRUM DIAGNOSTYCZNO TERAPEUTYCZNEGO MEDICUS SP. ZO.O.

przewidywany do realizacji projektu pn.: „Wsparcie podstawowej opieki
zdrowotnej
(POZ)” realizowanego w ramach działania FENX.06.01 System ochrony zdrowia
priorytet FENX.06 Zdrowie Program Fundusze Europejskie na
Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027

Placówka: Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne „MEDICUS” Sp. z o.o.,
59-220 Legnica, ul. Jerzego Libana 7 (Poradnia (gabinet) lekarza POZ)

Lubin, 03.04.2026r.

Plan działań edukacyjnych i informacyjnych w zakresie działań antydyskryminacyjnych (aktualizacja planu z dn. 20.08.2024r. – w załączeniu)

Lp.	Cel działania	Realizacja	Częstotliwość
1.	Przedstawienie pracownikom celów planu edukacyjnego, omówienie kluczowych pojęć związanych z dyskryminacją oraz specyfiki demograficznej pacjentów CDT MEDICUS.	Umieszczenie informacji o planie na stronie OurMedicover (maj 2026) oraz przeprowadzenie spotkania z pracownikami w celu omówienia kluczowych pojęć.	Opracowanie – jeden raz, aktualizacja w razie potrzeby.
2.	Poszerzenie świadomości pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji podczas wykonywania codziennych czynności zawodowych.	Przeprowadzenie szkolenia wewnętrznego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.	1 x w roku
3.	Zaznajomienie personelu z przykładami dyskryminacji.	Przeprowadzenie szkolenia wewnętrznego wraz z warsztatami dotyczącymi m.in. przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, kolor skóry, orientację czy poglądy.	1 x w roku
4.	System zgłaszania przypadków dyskryminacji	Wprowadzenie możliwości zgłaszania takich zachowań w sposób anonimowy, np. poprzez przygotowanie miejsca (pudełka), do którego będzie można wkladać informacje papierowe w sposób całkowicie anonimowy - lipiec 2026.	Weryfikacja zawartości pudełka raz w miesiącu. Raporty kwartalne i analiza zgłoszonych przypadków, z podjęciem odpowiednich działań naprawczych.
5.	Poszerzenie świadomości pacjentów pod względem ich praw do równości.	Dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, plakaty, broszury).	Realizacja na bieżąco.
6.	Kontynuacja – utrzymywanie wysokiego poziomu świadomości na temat równości oraz dostosowywanie działań edukacyjnych do zmieniających się potrzeb pacjentów i pracowników.	Szkolenia odświeżające co 1-2 lata. Aktualizacja materiałów edukacyjnych i kampanii informacyjnych.	Szkolenie i aktualizacji materiałów w razie potrzeby.



Załącznik nr 1
do Planu działań edukacyjnych i informacyjnych
w zakresie działań antydyskryminacyjnych

Wzór

Anonimowe zgłoszenie dyskryminujące

.....

Miejscowość, data

Zgłoszenia dokonał:

1. Pracownik

2. Pacjent

Wnoszę o wszczęcie postępowania w związku z podejrzeniem działań dyskryminacyjnych dokonanych przez:

.....
.....

Miejsce wystąpienia działań dyskryminacyjnych:

.....

Czas, w którym miały miejsce działania dyskryminacyjne:

.....

Opis działań sprawcy działań dyskryminacyjnych:

.....
.....
.....

Dowody potwierdzające działania dyskryminacyjne:

.....
.....

Świadek/świadkowie:

.....
.....

(imię i nazwisko)

UCHWAŁA ZARZĄDU nr 0...../2024

Centrum Diagnostyczno-Terapeutycznego „MEDICUS” Sp. z o.o. z dnia 20.08.2024r. w sprawie zatwierdzenia „PLANU DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE DZIAŁAŃ ANTYDISKRYMINACYJNYCH DLA CENTRUM DIAGNOSTYCZNO TERAPEUTYCZNEGO MEDICUS SP. Z O.O. (PORADNIA PODSTAWOWEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ)”.

Zarząd Spółki w składzie:

1. Askaniusz Broniecki – Prezes Zarządu
2. Piotr Lach – Wiceprezes Zarządu
3. Jan Dudziak – Wiceprezes Zarządu

§ 1

W dniu 20.08.2024r. Zarząd postanawia zatwierdzić „PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE DZIAŁAŃ ANTYDISKRYMINACYJNYCH DLA CENTRUM DIAGNOSTYCZNO TERAPEUTYCZNEGO MEDICUS SP. Z O.O. (PORADNIA PODSTAWOWEJ OPIEKI ZDROWOTNEJ)”.

§ 2

Plan stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3

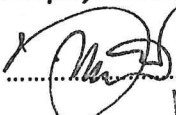
Uchwałę podjęto jednogłośnie.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Podpisy Członków Zarządu

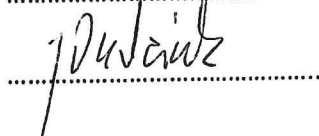
1. Askaniusz Broniecki

.....


2. Piotr Lach

.....


3. Jan Dudziak

.....


**PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I
INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE DZIAŁAŃ
ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DLA
CENTRUM DIAGNOSTYCZNO
TERAPEUTYCZNEGO MEDICUS SP. Z O.O.
(PORADNIA PODSTAWOWEJ OPIEKI
ZDROWOTNEJ)**

przewidywany do realizacji projektu pn.: „Wsparcie podstawowej opieki zdrowotnej (POZ)”,
złożonego w ramach w ramach Działania FENX.06.01 System ochrony zdrowia Programu
Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021- 2027 (FEnIKS)

**adres rejestrowy 59-300 Lubin, ul. Leśna 8
(gmina Lubin, woj. dolnośląskie)**

Lubin, 20.08.2024 r.

Spis treści

Wstęp	3
Zgodność z programem FENIKS	3
Grupy narażone na dyskryminację wg programu FENIKS	4
Wdrożenie planu działań antidyskryminacyjnych w placówce.....	4
Działania edukacyjne w ramach planu działań antidyskryminacyjnych w placówce Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS Sp. z o.o. (Poradnia podstawowej opieki zdrowotnej)	5
1. Wstępne spotkanie informacyjne.....	7
2. Szkolenia tematyczne	7
3. System zgłaszania przypadków dyskryminacji	9
4. Kontynuacja i rozwój programu	9
Odpowiedzialność	10

Wstęp

Plan opracowany został w oparciu o analizę równościową sporządzoną dla priorytetu VI FEnIKS i zidentyfikowane w niej grupy ryzyka w zakresie występowania zjawisk dyskryminujących. Analiza ta skorelowana została z danymi statystycznymi dotyczącymi obecnych pacjentów i pracowników placówki.

Program realizowany będzie w okresie realizacji projektu pn.: „Wsparcie podstawowej opieki zdrowotnej (POZ)”, złożonego w ramach w ramach Działania FENX.06.01 System ochrony zdrowia Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021- 2027 (FEnIKS) i dotyczy podmiotu Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS Sp. z o.o. (Poradnia podstawowej opieki zdrowotnej).

Zgodność z programem FEnIKS

Zgodnie z założeniami Programu, w obliczu wyzwań związanych ze zmianami klimatu, wyczerpywaniem zasobów, a także potrzeby zapewnienia niedyskryminacji i równości szans, projektowanie i wdrażanie przedsięwzięć w ramach programu będą musiały być zgodne z wszystkimi zasadami horyzontalnymi, obowiązującymi w funduszach polityki spójności – w szczególności zrównoważonego rozwoju, równego dostępu i równouprawnienia płci 10. W ramach każdego celu szczegółowego realizowanego w ramach FEnIKS przeanalizowane zostały działania, mające na celu zapewnienie równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji. **Zapisy Programu wskazują, że projekty realizowane w ramach każdego celu szczegółowego będą na każdym etapie: projektowania, wdrażania czy w okresie trwałości uwzględniać zasadę niedyskryminacji w celu zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji, ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**

Grupy narażone na dyskryminację wg programu FEnIKS

Dyskryminacja to, zgodnie z definicją zawartą w słowniku języka polskiego PWN, prześladowanie poszczególnych osób lub grup społecznych albo ograniczanie ich praw ze względu na rasę, narodowość, wyznanie, płeć itp.⁷¹. Z tak rozumianym zjawiskiem dyskryminacji można spotkać się w niemalże każdym obszarze życia społecznego. Jest to zjawisko powszechne i rzutuujące na zdecydowaną większość relacji społecznych.

- **dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania**
- **dyskryminacja ze względu na wiek**
- **dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami**

Program Feniks nie definiuje problemów z dyskryminacją w zakresie:

- **dyskryminowania pacjentów ze względu na płeć i nie identyfikuje się potrzeby wprowadzania dodatkowych rozwiązań w tym obszarze.**
- **nie notuje się barier związanych z realizacją potrzeb grupy potencjalnie narażonej na dyskryminację ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową.**
- **nie identyfikuje się barier związanych z realizacją potrzeb grupy potencjalnie narażonej na dyskryminację ze względu na rasę, narodowość i pochodzenie etniczne w ramach Priorytetu VI FEnIKS – Zdrowie.**
- **nie identyfikuje się w tym obszarze istotnego ryzyka wystąpienia zjawiska dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie.**

Wdrożenie planu działań antydyskryminacyjnych w placówce

Zakłada się wdrożenie następujących działań spójnych z zaleceniami określonymi w dokumencie analizie równościowej sporządzonej dla priorytetu VI FEnIKS oraz postanowieniach programu FEnIKS (priorytet VI).

- **Publikowanie na stronach internetowych materiałów związanych z sytuacją wszystkich grup narażonych na dyskryminację min. 2 publikacje rocznie;**

- Organizowanie szkoleń zgodnie z planem działań edukacyjnych dla pracowników w odniesieniu do zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji;
- Monitorowanie przygotowanych dokumentów kontekście zgodności z zasadami równościowymi w tym uwzględniając zasady dostępności cyfrowej materiałów;
- Możliwość powołania grupy roboczej do spraw realizacji zasad równościowych w placówce, jeśli zajdzie taka potrzeba;
- Tworzenie warunków do dyskusji i wymiany doświadczeń (spotkania, konferencje, itd.);
- Uwzględnienie kwestii równościowych w materiałach informacyjno-promocyjnych;
- Unikanie dyskryminacji;
- Promowanie dobrych praktyk z zakresu wdrażania zasad równościowych.
- Wprowadzenie do ankiety ewaluacyjnej świadczeń pytań z zakresu dyskryminacji (badanie potrzeb pacjentów)

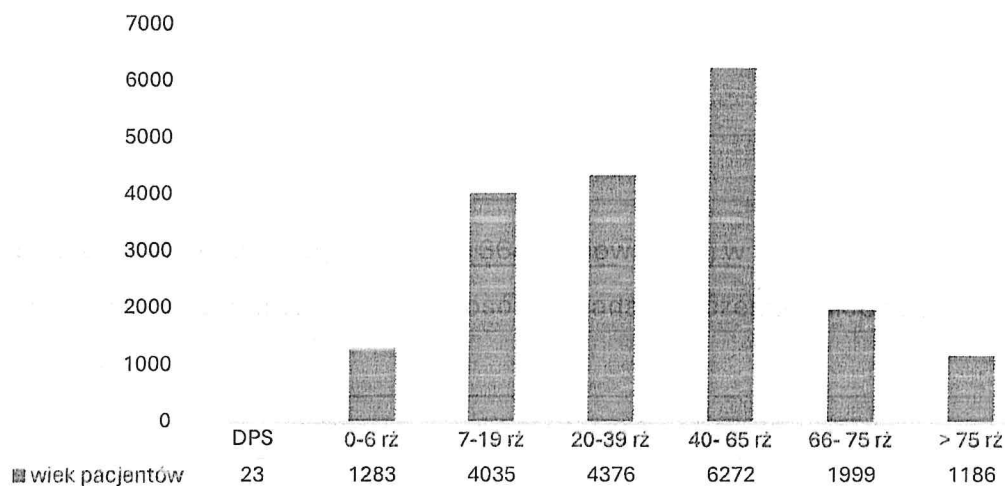
Działania edukacyjne w ramach planu działań antydyskryminacyjnych w placówce Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS Sp. z o.o. (Poradnia podstawowej opieki zdrowotnej)

Największa grupa pacjentów mieści się pomiędzy 40 a 65 rokiem życia (6 272 pacjentów). Całkowita liczba pacjentów wynosi 19 174, przy czym przeważają kobiety (10 501) w porównaniu do mężczyzn (8 673). Ta przewaga liczebna kobiet jest widoczna w całej populacji pacjentów. Brak jest danych liczebnych odnośnie pacjentów z niepełnosprawnościami, a także osób obcego pochodzenia.

Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS we wszystkich jednostkach ma 69402 deklaracji do lekarza.

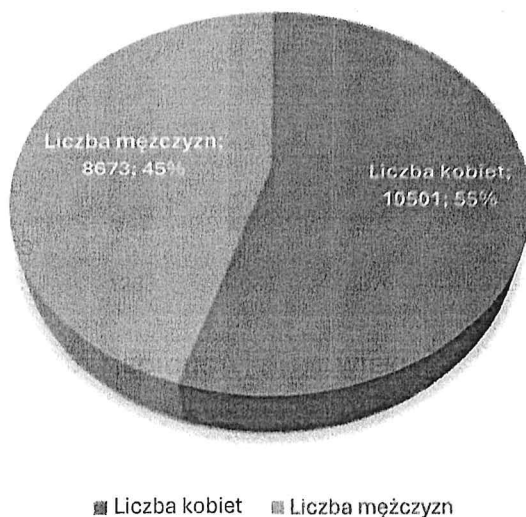
W placówce zatrudnionych jest łącznie 364 pracowników, w tym 271 kobiet i 55 mężczyzn. Spośród zatrudnionych, 38 osób posiada orzeczenie o niepełnosprawności.

LICZBA PACJENTÓW WEDŁUG WIEKU W CENTRUM DIAGNOSTYCZNO TERAPEUTYCZNYM MEDICUS SP. Z O.O.



WYKRES 1 LICZBA PACJENTÓW CDT MEDICUS WEDŁUG WIEKU

Liczba pacjentów z podziałem na płeć



WYKRES 2 LICZBA PACJENTÓW CDT MEDICUS Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ

Plan uwzględnia działania w szczególności z zakresu:

- dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania
- dyskryminacja ze względu na wiek
- dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami.

Cel ogólny: Podniesienie świadomości pracowników Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS Sp. z o.o. (Poradnia podstawowej opieki zdrowotnej) w zakresie rozpoznawania, przeciwdziałania i reagowania na różne formy dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania, wiek oraz niepełnosprawność.

1. Wstępne spotkanie informacyjne

Cel: Przedstawienie pracownikom celów planu edukacyjnego, omówienie kluczowych pojęć związanych z dyskryminacją oraz specyfiki demograficznej pacjentów Centrum Diagnostyczno Terapeutycznego MEDICUS Sp. z o.o.

Działania: Organizacja spotkania z udziałem specjalisty ds. równości i niedyskryminacji, który przedstawi najważniejsze informacje dotyczące zagrożeń związanych z dyskryminacją oraz jej skutków.

2. Szkolenia tematyczne

a) Dyskryminacja ze względu na miejsce zamieszkania

Cel: Zwiększenie wrażliwości pracowników na problemy pacjentów pochodzących z różnych regionów, zwłaszcza obszarów wiejskich i peryferyjnych.

Działania: Warsztaty dotyczące barier dostępu do opieki zdrowotnej dla osób z terenów wiejskich i małych miejscowości. Szkolenie na temat stereotypów związanych z miejscem zamieszkania oraz ich wpływu na jakość świadczonych usług. Case study analizujące przypadki, w których pacjenci byli gorzej traktowani z powodu miejsca zamieszkania.

b) Dyskryminacja ze względu na wiek

Cel: Przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom związanym z wiekiem, zwłaszcza wobec pacjentów powyżej 50. roku życia.

Działania: Warsztaty dotyczące specyficznych potrzeb zdrowotnych i psychologicznych pacjentów w wieku 51-65+ lat. Szkolenie na temat ageizmu (dyskryminacji ze względu na wiek) i jego wpływu na relacje lekarz-pacjent. Scenariusze i symulacje pozwalające na praktyczne ćwiczenie komunikacji z osobami starszymi, z uwzględnieniem szacunku i empatii.

c) Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami

Cel: Zwiększenie świadomości pracowników na temat problemów osób z niepełnosprawnościami oraz eliminacja barier w dostępie do opieki zdrowotnej.

Działania: Szkolenia na temat rodzajów niepełnosprawności oraz dostosowywania usług medycznych do potrzeb pacjentów z niepełnosprawnościami. Warsztaty dotyczące komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami, w tym pacjentami z niepełnosprawnościami sensorycznymi (słuch, wzrok) i ruchowymi. Praktyczne ćwiczenia z wykorzystaniem symulatorów niepełnosprawności, aby zrozumieć wyzwania, przed którymi stają pacjenci.

3. System zgłaszania przypadków dyskryminacji

Cel: Zapewnienie pacjentom i pracownikom bezpiecznego i anonimowego sposobu zgłaszania przypadków dyskryminacji.

Działania: Szkolenie pracowników na temat obsługi zgłoszeń dotyczących dyskryminacji oraz procedur postępowania. Regularne raporty i analiza zgłoszonych przypadków, z podjęciem odpowiednich działań naprawczych.

4. Kontynuacja i rozwój programu

Cel: Utrzymanie wysokiego poziomu świadomości na temat równości oraz dostosowywanie działań edukacyjnych do zmieniających się potrzeb pacjentów i pracowników.

Działania: Szkolenia odświeżające co 1-2 lata. Aktualizacje materiałów edukacyjnych i kampanii informacyjnych w oparciu o nowe przepisy i najlepsze praktyki. Monitorowanie zmian demograficznych wśród pacjentów Centrum Diagnostyczno Terapeutycznego MEDICUS Sp. z o.o. i dostosowywanie programu do ich specyficznych potrzeb.

Podsumowanie

Plan edukacyjny dla Centrum Diagnostyczno Terapeutyczne MEDICUS Sp. z o.o. (Poradnia podstawowej opieki zdrowotnej) jest kompleksowy i skoncentrowany na najbardziej wrażliwych grupach pacjentów, z uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania, wiek oraz niepełnosprawność. Kluczowe jest zapewnienie stałej edukacji, wsparcia oraz narzędzi do identyfikacji i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, co przyczyni się do poprawy jakości obsługi pacjentów i stworzenia bardziej przyjaznego środowiska pracy.

Odpowiedzialność

Główna odpowiedzialność za wdrożenie, nadzorowanie oraz skuteczne funkcjonowanie planu edukacyjnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji spoczywa na kierownictwie placówki.

Kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie odpowiednich zasobów (czas, budżet, personel) oraz za monitorowanie postępów i rezultatów działań antydyskryminacyjnych.

Kierownik POZ zapewnia, aby wszyscy pracownicy są odpowiednio przeszkoleni oraz świadomi zasad równego traktowania. Kierownictwo odpowiada za stworzenie i egzekwowanie procedur zgłaszania oraz rozpatrywania skarg związanych z dyskryminacją.

CENTRUM DIAGNOSTYCZNO-TERAPEUTYCZNE
„MEDICUS” Spółka z o.o.
W. B. E. S. (2)
Askaniusz Broniecki