

STANDARD ANTYDYSKRYMINACYJNY

NIEPUBLICZNEGO ZAKŁADU OPIEKI ZDROWOTNEJ W BIAŁEJ

Przyjęty dnia 3.06.2024 r

Kierując się przekonaniem o niezbywalnych i niepodzielnych prawach człowieka, które mają charakter uniwersalny i stosują się do wszystkich osób, stanowiąc jednocześnie skuteczne narzędzie budowania społeczeństwa obywatelskiego, podkreślając, że przemoc, nierówne traktowanie i dyskryminacja ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry (rasę), religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, status majątkowy, stan zdrowia, tożsamość płciową i seksualną czy orientację psychoseksualną i inne - utrudniają lub uniemożliwiają wykorzystanie potencjału indywidualnego i społecznego,

jako pracownicy Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Białej oświadczamy, że respektujemy obowiązujące w Polsce regulacje stojące na straży praw człowieka, chroniące przed dyskryminacją i przemocą oraz dążymy do wdrażania najwyższych standardów mających na celu zapewnienie równego traktowania.

Dlatego ustanawiamy niniejszy Standard antydyskryminacyjny jako obowiązujący w naszej placówce.

Podstawowy cel, jaki nam przyświeca, to dbanie o zapewnienie bezpiecznego oraz wolnego od przemocy i dyskryminacji środowiska pracy i nauki. Działania te odnoszą się do takich obszarów jak: udzielanie świadczeń zdrowotnych, kształcenie personelu, rekrutacja, współpraca ze społecznościami lokalnymi, działania marketingowe i promocyjne, zarządzanie zasobami ludzkimi i inne.

Tym samym zobowiązujemy się do:

- 1) zapobiegania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;
- 2) reagowania na wszelkie ich formy;
- 3) promowania i prowadzenia działań systemowych na rzecz równego traktowania, adresowanych do pacjentów i całego personelu NZOZ BIAŁA

Zobowiązania te będziemy realizować poprzez:

- 1) umieszczenie regulacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy oraz wspierania równego traktowania w środkach przekazu dostępnych dla personelu i pacjentów;
- 2) powołanie organu ds. równego traktowania (jednoosobowego lub kolegialnego), dysponującego odpowiednimi kompetencjami i środkami, umożliwiającymi realizację założeń Standardu antydyskryminacyjnego;
- 3) stworzenie kompleksowego programu podnoszenia kompetencji antydyskryminacyjnych całego personelu NZOZ;
- 4) opracowanie i wdrożenie jasnej procedury diagnozowania, zgłaszania i reagowania na przypadki dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami;

- 5) podejmowanie działań wyrównawczych w celu przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, oraz wspierania grup szczególnie na nie narażonych;
- 6) monitoring i ewaluację działań antydyskryminacyjnych.

Dzięki realizacji powyższych zobowiązań:

- 1) wdrażamy standardy równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, obowiązujące w Rzeczypospolitej Polskiej oraz w Unii Europejskiej;
- 2) ulepszamy kulturę pracy poprzez zapewnienie wszystkim osobom związanym z NZOZ „BIAŁA” bezpiecznego otoczenia, wolnego od dyskryminacji i przemocy;
- 3) podnosimy jakość kształcenia i udzielania świadczeń zdrowotnych;
- 4) ograniczamy obszary wykluczenia społecznego, poprzez wspieranie we własnym środowisku grup narażonych na dyskryminację i przemoc, w tym przemoc motywowaną uprzedzeniami;
- 5) włączamy się w zmianę społeczną na rzecz zapobiegania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami, oraz promujemy i wdrażamy najlepsze praktyki w tym zakresie.

Informacja o wejściu w życie niniejszego Standardu antydyskryminacyjnego oraz wszelkich regulacji z nim związanych będzie upowszechniana poprzez stronę internetową oraz w placówce NZOZ „BIAŁA”.

Biała 30.07.2024r

pieczęć i podpis osoby / osób reprezentujących

ZAŁĄCZNIK DO STANDARDÓW ANTYDYSKRYMINACYJNYCH W NZOZ BIAŁA

1. **Dyskryminacja** to nierówne, gorsze traktowanie (nieuzasadnione różnicowanie, wykluczenie lub ograniczenie) osoby ze względu na przynależność do określonej grupy lub grup społecznych, będące pochodną istniejących stereotypów i uprzedzeń. Przyczyną (przesłanką) dyskryminacji mogą być zarówno cechy wrodzone, niezależne od jednostki, ściśle wiążące się z tożsamością człowieka, jak i cechy nabyte, również takie, które są przez ludzi wybierane (np. miejsce zamieszkania; wiele krzywdzących stereotypów dotyczy osób mieszkających na wsi). Pierwotne elementy tożsamości, czyli te, które są niezbywalne, nie podlegają wyborowi i są bardzo trudne lub niemożliwe do zmiany, jak płeć, wiek, kolor skóry, poziom sprawności, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, należą do tzw. cech prawnie chronionych, do których najczęściej odwołują się przepisy prawa antydyskryminacyjnego. Skutki dyskryminacji:

- ograniczone możliwości wyboru i realizacji indywidualnej drogi życiowej, rozwijania indywidualnych talentów i zdolności;
- ograniczony dostęp lub jego brak do cennych i ważnych, zasobów takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne;
- wykluczenie społeczne, czyli brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.

Zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami istnieją następujące formy dyskryminacji/ nierównego traktowania:

- 1) dyskryminacja bezpośrednia,
- 2) dyskryminacja pośrednia,
- 3) molestowanie,
- 4) molestowanie seksualne,
- 5) zachęcanie do dyskryminowania.

1) Dyskryminacja bezpośrednia

Sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na jedną lub kilka cech jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

2) Dyskryminacja pośrednia

Sytuacja, w której zastosowanie wobec jakiejś osoby lub grupy osób pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub działania skutkuje niekorzystnymi dysproporcjami w sytuacji/ położeniu danej osoby lub grupy w stosunku do osób, które nie posiadają danej cechy tożsamości, chyba, że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne

3) Molestowanie

Niepożądane zachowanie związane z jedną lub kilkoma przesłankami tożsamości, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, np. dowcipy zawierające przekazy

antysemickie, rasistowskie, homofobiczne, seksistowskie (odnoszące się do płci), złośliwości oraz dokuczliwe i obraźliwe wyzwiska itd.

4) Molestowanie seksualne

Każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fi zycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności poprzez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fi zyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. Sformułowanie „niepożądane zachowanie” akcentuje brak zgody na dane zachowania i wyrażenie wobec nich sprzeciwu.

5) Zachęcanie do dyskryminowania

Przez nierówne traktowanie rozumie się także zachęcanie do powyższych zachowań oraz ich nakazywanie.

2. Zakazane jest także stosowanie działań odwetowych.

Oznacza to, że np. wniesienie skargi o dyskryminację lub bycie świadkiem w takiej sprawie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania danej osoby lub osób, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

3. Ciężar dowodu

W sprawach o dyskryminację obowiązuje zasada przeniesienia ciężaru dowodu. Oznacza ona, że osoba, którą spotkała dyskryminacja, jest zobowiązana uprawdopodobnić (a nie udowodnić) fakt naruszenia zasady równego traktowania. Uprawdopodobnienie w praktyce może polegać na przedstawieniu wiarygodnej wersji wydarzeń, podczas gdy udowodnienie musiałoby polegać np. na przedstawieniu świadków zdarzenia (których w sytuacjach, w których dochodzi do dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego, często nie ma).

4. Mowa nienawiści

Wszelkie formy ekspresji (wypowiedzi ustne, pisemne, przedstawienia graficzne i inne) wyszydzające, poniżające, lżące, oskarżające grupy, osoby lub inne podmioty, a także grożące im lub wzbudzające poczucie zagrożenia, ze względu na faktyczną lub domniemaną cechę tożsamości. Mowa nienawiści rozpowszechnia, podżega, wspiera lub usprawiedliwia różne formy nienawiści oparte na nietolerancji, uprzedzeniach, dyskryminacji lub wrogości wobec osób lub grup wyłonionych w oparciu o faktyczne lub domniemane cechy tożsamości. Mową nienawiści jest publiczne wyrażanie przekonań, które deprecjonują, oczerniają, dehumanizują grupę osób ze względu na jakieś cechy tożsamości. Z mową nienawiści mamy do czynienia także w przypadku publicznego zaprzeczania, trywializowania, usprawiedliwiania lub przebaczenia zbrodni ludobójstwa, zbrodni przeciwko ludzkości albo zbrodni wojennych.

5. Przemoc motywowana uprzedzeniami

Akty przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej, cyberprzemocy (przemocy w Internecie), nękania, szantażu i innych form przemocy, motywowane uprzedzeniami i nienawiścią, wymierzone w osoby lub mienie, w związku z ich rzeczywistą lub domniemaną przynależnością do grupy tożsamościowej lub związkiem z taką grupą. Przystępstwem z nienawiści będzie każde przestępstwo natury kryminalnej o opisanym wyżej charakterze.

6. Język równościowy (włączający)

Sposób świadomego stosowania języka uwzględniający wiedzę na temat jego normotwórczych funkcji. Celem stosowania języka równościowego jest zniesienie milczenia wokół obecności i wkładu poszczególnych osób i grup (np. kobiet) w tworzenie dorobku społeczeństw i ich rozwój, uwidocznienie różnorodności społeczeństwa, a także uwzględnienie perspektywy tych osób i grup.

7. Stereotypy

Uogólnione, uproszczone i w związku z tym fałszywe przekonania dotyczące grupy społecznej lub jej członkini/członek, wyróżnionych na podstawie cechy tożsamości. Stereotyp przypisuje pewne cechy, zachowania, role społeczne wszystkim członkiniom/członkom grupy, której dotyczy, zacierając przy tym różnice indywidualne pomiędzy tymi osobami.

8. Uprzedzenie

Wroga, negatywna ocena lub osąd jakiejś grupy społecznej, wyróżnionej na podstawie cechy tożsamości, oparta na rzeczywistej lub domniemanej przynależności osoby/osób do tej grupy. Uprzedzenie jest afektywnym, emocjonalnym elementem postawy, a zatem dosyć stałym stosunkiem do grupy osób, kształtowanym w dłuższym czasie i trudnym do zmiany. Wiąże się z emocjami odczuwanymi w stosunku do danej grupy, najczęściej są to emocje wartościowane negatywnie, takie jak lęk, strach czy złość.

9. Edukacja antydyskryminacyjna

Każde świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy oraz wspieranie równości i równouprawnienia.