

Plan działań edukacyjnych i informacyjnych w zakresie antydyskryminacji

W **ENDOMED JANUSZ ROMANOWSKI SPÓŁKA JAWNA**

CEL I ZAŁOŻENIA:

- **Wiedza:** Edukacja antydyskryminacyjna jest odpowiedzią na nierówne traktowanie ze względu m.in. na płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny. Edukacja antydyskryminacyjna opiera się na założeniu, że dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa i wszyscy, bez względu na to, czy doświadczają tych zjawisk osobiście czy nie, powinni im aktywnie przeciwdziałać.
- **Motywacja:** zasada tolerancji i szacunku - kształtuje postawę równościową opierającą się na: uznaniu godności, wolności i równości wszystkich osób, bez względu na ich cechy, takie jak: płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny i ekonomiczny; szacunku dla różnorodności osób i grup społecznych.
- **Dobre praktyki:** rozpoznawanie, przeciwdziałanie, otwartość rozwija świadomość własnych uprzedzeń i stereotypów oraz uczy, w jaki sposób im przeciwdziałać. Edukacja antydyskryminacyjna rozwija odwagę cywilną i kładzie nacisk na osobistą odpowiedzialność za reagowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz przemocy zarówno w sytuacji osoby doświadczającej nierównego traktowania, jak też w sytuacji świadka dyskryminacji oraz osoby dyskryminującej.

METODY PRACY:

- Szkolenia dla pracowników;
- Pogadanki dla pacjentów;
- Ćwiczenia - anonimowe ankiety ukierunkowane na szczególny problem dyskryminacji wśród pacjentów;
- Dyskusja tematyczna;
- Analiza przypadków dyskryminacji z własnego doświadczenia;
- Gazetki, ulotki z informacjami jak przeciwdziałać dyskryminacji;
- Akcja publiczna lub internetowa, której odbiorcami są osoby zazwyczaj przypadkowe. Celem akcji jest zwrócenie uwagi na dany problem, zachęcenie do działania, skłonienie do refleksji;
- Interwencyjne - szybka reakcja na jakieś zdarzenie, np. poprzez złożenie doniesienia do prokuratury, zorganizowanie spotkania, przygotowanie petycji;
- Monitorujące - zaplanowane, zazwyczaj długotrwałe działanie, którego celem jest, czy działania danej instytucji nie są dyskryminujące. Prace nad monitoringiem

rozpoczyna się od szczegółowego opracowania planu pracy, a kończą raportem wraz z rekomendacjami (sugestiami co należy zmienić, by poprawić rzeczywistość);

- Testy dyskryminacyjne - zaplanowane wcześniej, precyzyjne narzędzie, pozwalające w danym obszarze ocenić, czy występuje dyskryminacja. Testy polegają zazwyczaj na przygotowaniu dwóch kompletów dokumentów, z których jeden różni się jedynie cechą, która może być powodem dyskryminacji. Celem testów dyskryminacyjnych jest potwierdzenie bądź zaprzeczenie podejrzeniu, że dana instytucja bądź osoba dopuszcza się praktyk dyskryminujących;
- Rzecznicze (raporty, konferencje, spotkania) - rzecznictwo to występowanie w imieniu kogoś; działania nastawione na wprowadzenie w życie konkretnych zmian mających pomóc funkcjonowaniu danej grupy dyskryminowanej.

ZADANIA: Edukacja pracowników przychodni jest sprawą bardzo istotną dla:

- jakości świadczonych usług,
- podniesienia umiejętności i wiedzy na temat dyskryminacji szeroko pojętej,
- rozpoznawania i reagowania na dyskryminację zarówno pośrednią jak i bezpośrednią.
 1. Wdrożenie i przestrzeganie Standardów Ochrony małoletnich.
 2. Wzrost kompetencji kadry medycznej i niemedycznej placówki w zakresie obsługi narzędzi IT służących poprawie sytuacji pacjentów z niepełnosprawnościami.
 3. Podniesienie poziomu świadomości kadry medycznej i niemedycznej placówek zdrowotnych związanej z potrzebami osób z niepełnosprawnościami, jak i narażonych na wykluczenia społeczne.
 4. Poprawa kompetencji interpersonalnych personelu medycznego, związanych z komunikacją z pacjentami z niepełnosprawnościami.
 5. Współpraca z jednostkami dbającymi o społeczeństwo (MOPS).

DZIAŁANIA

Konieczność kreowania i realizowania takiej polityki zdrowotnej, która zapewni wszystkim pacjentom, jak i personelowi placówki, niezależnie od ich narodowości czy pochodzenia etnicznego, przestrzeganie praw człowieka, w tym ochronę przed przemocą i dyskryminacją. Równość realizowana jest poprzez dwa rodzaje działań:

1. równe traktowanie wszystkich ludzi bez względu na ich indywidualne cechy czy przynależność do jakiegokolwiek grupy (grup). Równe traktowanie oznacza m.in. równość wobec prawa, równy dostęp do korzystania z dóbr i usług, równy dostęp do świadczeń medycznych itp.;
2. zagwarantowanie równych szans polegające na uwzględnianiu potrzeb i możliwości różnych osób i grup w taki sposób, by na równi z innymi mogły funkcjonować w ochronie zdrowia. Istniejące nierówności społeczne sprawiają, że niektóre grupy i jednostki w mniejszym stopniu korzystają z powszechnie dostępnych dóbr i usług. W praktyce oznacza to, że start nie jest taki sam dla wszystkich i, aby osiągnąć te same rezultaty (np. poziom wykształcenia, godną pracę, wynagrodzenie, udział w podejmowaniu decyzji), różne osoby i grupy społeczne muszą przebyć różne drogi i pokonać

mniejszą lub większą liczbę realnych przeszkód. Nierówne traktowanie ze względu na wymienione cechy jest faktem. Edukacja antydyskryminacyjna jest reakcją na ten stan rzeczy. Co ważne, edukacja antydyskryminacyjna opiera się na założeniu, że dyskryminacja i przemoc to problemy całego społeczeństwa i wszyscy, bez względu na to, czy doświadczają tych zjawisk osobiście czy nie, powinni im aktywnie przeciwdziałać.

PODSUMOWANIE

Poszanowanie człowieka i jego godności oraz zasada niedyskryminacji należą do fundamentów pracy pracowników służb zdrowia. Powszechna i narastająca konieczność zwiększenia obowiązków i zadań do wykonywania zawodu lekarza/pielęgniarki stało się przyczyną organizowania im pracy w sposób oparty na kolejkach i stworzenia instytucjonalnych struktur zastępujących zaufanie i wymuszających „równe” traktowanie chorych. Stworzenie i wdrożenie w placówce planu zapobiegania dyskryminacji wśród pacjentów, jak i personelu, będzie skutkowało prawieniem się zarówno samopoczucia samego pacjenta podczas wizyty w naszej przychodni jak i zarówno podnoszenia jakości usług świadczonych przez nasz personel medyczny. Szkolenia i różne inne metody aktywizacji personelu mają na celu podnoszenie świadomości naszych pracowników na wciąż rosnącą skalę dyskryminacji pacjentów, jak i na szybkie wyłapanie i zniwelowanie danego problemu w placówce.