

Uchwała Nr 1/2024
Zarządu
Warszawskiego Centrum Zdrowia Sp. z o.o.
z dnia 10 sierpnia 2024 r.
w sprawie wprowadzenia w Spółce
Polityki równościowej i antydyskryminacyjnej

§ 1.

Wprowadza się w Spółce Politykę równościową i antydyskryminacyjną, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszej uchwały, która podlega publikacji a stronie www.wcz.waw.pl.

§ 2.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Dr n. med. Ewa Danuta Trzepla,
Prezes Zarządu

Polityka

Polityka równościowa i antydyskryminacyjna w Warszawskim Centrum Zdrowia Sp. z o.o.

Preambuła

Warszawskie Centrum Zdrowia Sp. z o. o., z siedzibą w Warszawie, ul. Nowogrodzka 76, 02-018 Warszawa., (dalej „Spółka”) przywiązuje szczególną wagę do poszanowania równego traktowania osób fizycznych w zakresie opieki zdrowotnej oraz jej dostępu bez względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość.

Spółka wspiera każde działanie sprzyjające budowaniu pozytywnych relacji pomiędzy wszystkimi członkami personelu medycznego oraz pacjentami, a w szczególności przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji i nierównego traktowania.

Relacje pomiędzy członkami personelu Spółki oraz relacje z pacjentami oparte są na zasadzie szacunku i tolerancji oraz poszanowania godności osobistej. Każdy członek personelu Spółki oraz pacjent, który czuje się dyskryminowany ma prawo oczekiwać podjęcia przez Spółkę działań zmierzających do wyeliminowania tych zjawisk, zniwelowania ich skutków oraz zastosowania przewidzianych przez przepisy prawa sankcji wobec osób dopuszczających się danego naruszenia.

§ 1

Postanowienia ogólne

1. W Spółce wprowadza się procedurę antydyskryminacyjną, zwaną dalej „Procedurą”.
2. Procedura określa zasady i sposób postępowania w przypadku wystąpienia dyskryminacji oraz ustala zasady przeciwdziałania zjawisku nierównego traktowania.
3. Przepisy niniejszej Procedury mają zastosowanie do wszystkich członków personelu medycznego w Spółce oraz pacjentów korzystających ze świadczeń medycznych wykonywanych przez Spółkę

§ 2

Definicje używanych pojęć

1. Użyte w Procedurze określenia oznaczają:
 - 1) nierówne traktowanie – traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją

- pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań;
- 2) dyskryminacja – nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osób lub grup ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości;
 - 3) dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której każdy członek personelu medycznego w Spółce lub pacjent Spółki ze względu na rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, jest traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni członkowie personelu medycznego w Spółce lub pacjenci Spółki;
 - 4) dyskryminacja pośrednia – zachodzi, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja;
 - 5) molestowanie – każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
 - 6) molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci danej osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
2. Przejawem nierównego traktowania, o którym mowa w ust. 1 pkt 2-6 jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania lub nakazaniu jej naruszenia zasady.

§ 3

Postanowienia szczegółowe

1. Spółka podejmuje działania zmierzające do tego, aby środowisko w którym wykonuje ona świadczenia medyczne było wolne od zjawisk niepożądanych, dyskryminacji i innych form przemocy czy nietolerancji.
2. Spółka podejmuje działania, których celem jest:
 - 1) promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego postaw i zachowań antydyskryminacyjnych pomiędzy wszystkimi członkami personelu medycznego i pacjentami;
 - 2) upowszechnianie wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji oraz nierównego traktowania, a także ich konsekwencji oraz metod zapobiegania;
 - 3) monitorowanie problematyki dyskryminacji i nierównego traktowania oraz działania antydyskryminacyjne.
3. Każdy członek personelu medycznego i pacjent Spółki powinien przeciwdziałać zachowaniom dyskryminującym i reagowania na ich przejawy.
4. Bezpodstawne pomawianie o dyskryminację i nierówne traktowanie jest zabronione i może prowadzić do odpowiedzialności personelu medycznego Spółki oraz pacjentów.

§ 4

Konsultant ds. Równości

1. W celu przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji i nierównego traktowania oraz ich skutkom Zarząd Spółki wyznacza Konsultanta ds. Równości, który, pełni rolę osoby pierwszego kontaktu, a którego zadaniem jest wsparcie oraz pomoc członkom personelu medycznego Spółki oraz pacjentom dotkniętym zachowaniem dyskryminacyjnym na terenie Spółki lub związanym z działalnością Spółki.
2. Dane Konsultanta ds. Równości znajduje się w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Spółki.
3. Każdy członek personelu medycznego Spółki oraz pacjent może skorzystać ze wsparcia informacyjnego i pomocy Konsultanta w sprawach dotyczących dyskryminacji i nierównego traktowania.
4. Rolą Konsultanta jest udzielanie informacji o działaniach, które osoba zgłaszająca się może podjąć w przypadku doświadczenia zachowań o charakterze dyskryminującym, zarówno we własnej sprawie, jak i w stosunku do innych osób.
5. Konsultant zobowiązany jest do zachowania poufności wobec wszystkich faktów przekazanych przez osobę, która się do niego zgłasza.
6. Do zadań Konsultanta należy w szczególności:
 - 1) wspieranie członków personelu medycznego Spółki oraz pacjentów w rozwiązywaniu konfliktów w sytuacjach noszących znamiona dyskryminacji;
 - 2) dbanie o zapewnienie równego traktowania i poszanowania wszystkich członków personelu medycznego Spółki oraz pacjentów;
 - 3) reagowanie na przypadki dyskryminacji;
 - 4) udzielanie zainteresowanym osobom informacji na temat procedury przeciwdziałania dyskryminacji, sposobów zgłaszania działań dyskryminujących oraz możliwości szybkiego i efektywnego uzyskania pomocy;

§ 5

Zgłaszanie działań dyskryminacyjnych

1. Zgłoszenie działania noszącego znamiona dyskryminacji lub nierównego traktowania powinno być dokonane w formie pisemnej lub elektronicznej, za pomocą tradycyjnej poczty, lub na adresy e-mail podane w dedykowanej zakładce na stronie internetowej Spółki.
2. Zgłoszenie powinno zawierać:
 - 1) opis stanu faktycznego, w tym określenie do jakich konkretnie działań doszło, wskazanie miejsca i daty;
 - 2) wskazanie z imienia i nazwiska osób lub osoby, które są sprawcami zachowań noszących znamiona dyskryminacji;
 - 3) ewentualne wskazanie świadków zachowań noszących znamiona dyskryminacji lub dowodów uprawdopodobniających zdarzenie;
 - 4) datę i własnoręczny podpis osoby wnoszącej skargę.
3. Zgłoszenie może zostać poprzedzone konsultacją osoby pokrzywdzonej z Konsultantem.

§ 6

Postępowanie antydyskryminacyjne

1. Zgłoszenie, o którym mowa w § 7 jest rozpatrywane przez Zarząd Spółki, jeśli zostanie wystosowane przed upływem roku od zdarzenia lub ostatniego z serii zdarzeń będących przedmiotem zgłoszenia.

2. Zarząd Spółki, po zapoznaniu się ze zgłoszoną sprawą, w przypadku uznania zgłoszenia za zasadne, zastosuje wobec sprawcy dyskryminacji, jeśli jest on członkiem personelu medycznego Spółki, odpowiednie środki przewidziane przez obowiązujące przepisy prawa oraz podejmie stosowne działania w celu wyeliminowania zjawisk będących przyczyną dyskryminacji i zapobieżenia ich ponownemu wystąpieniu w przyszłości.
3. Wszelkie zachowania o charakterze dyskryminacyjnym mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.
4. W przypadku, gdy czynu o charakterze dyskryminacyjnym dopuści się pacjent Spółki, Zarząd Spółki poinformuje o zdarzeniu stosowne organy administracji publicznej.
5. Oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Procedury składane przez pracownika w formie pisemnej i dołączane jest do jego akt osobowych.

Dr n. med. Ewa Danuta Trzepla,
Prezes Zarządu