



przychodnia@grabowek.com
www.grabowek.com

„Przychodnia Lekarska Grabówek” sp. z o. o.
81-241 Gdynia ul. Ramuła 45
NIP: 958-13-71-457 Regon: 192117664
KRS Gdańsk nr 0000118558
Kapitał zakładowy: 52 360 PLN
Tel. / fax.: 058-623-24-97

Certyfikat ISO 9001-2015

Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.

01.07.2024r.

Polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna

dla Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.

W Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. obowiązuje. zakaz dyskryminacji oraz mobbingu - każda forma dyskryminacji lub mobbingu ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię, wiek lub niepełnosprawność jest surowo zabroniona.

Prawa pacjenta:

- Każdy pacjent ma prawo do godnego, szacunkowego i kompetentnego leczenia.
- Pacjent ma prawo do zachowania poufności informacji medycznych oraz do ochrony swojej prywatności.
- Pacjent ma prawo do wyrażenia swojej zgody na leczenie oraz do informacji na temat swojego stanu zdrowia.
- Przychodnia Lekarska podejmuje działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa pacjenta oraz ochrony jego praw.

Prawa pracowników:

- Każdy pracownik ma prawo do pracy w bezpiecznym, pozbawionym mobbingu i dyskryminacji środowisku;
- Pracownik ma prawo do szacunku, godnego traktowania oraz do równego traktowania bez względu na płeć, wiek, orientację seksualną, pochodzenie etniczne czy religię;
- Pracownik ma prawo do ochrony przed mobbingiem, dyskryminacją, przemocą oraz nękaniami w miejscu pracy;
- Przychodnia Lekarska podejmuje działania mające na celu zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji oraz wspieranie pracowników w sytuacjach trudnych.

Mobbing to forma psychologicznego przemocy w miejscu pracy polegająca na systematycznym i ciągłym zastraszaniu, poniżaniu, wykluczaniu lub dyskryminowaniu pracownika przez inne osoby lub grupy osób. Jest to zachowanie, które ma na celu zniszczenie samopoczucia, godności i samopoczucia pracownika oraz jego pozycji w miejscu pracy.

Mobbing można rozpoznać po kilku charakterystycznych cechach, takich jak uporczywe ataki i krytyka ze strony współpracowników czy przełożonych, izolowanie pracownika od innych pracowników, nieuzasadnione zmiany w zakresie obowiązków czy nagłe obniżenie stanowiska lub wynagrodzenia. Innymi oznakami mogą być utrata zaufania do samego siebie, uczucie bezsilności, problemy ze zdrowiem psychicznym czy fizycznym, brak motywacji do pracy oraz izolacja społeczna.

Aby przeciwdziałać mobbingowi w miejscu pracy, ważne jest, aby pracodawcy, przełożeni oraz pracownicy byli świadomi zagrożenia jakim jest mobbing i aktywnie działali na rzecz

jego eliminacji. Przede wszystkim należy promować otwartą i szczerą komunikację w miejscu pracy, organizować szkolenia antymobbingowe, reagować na sygnały mobbingu i podejmować odpowiednie działania zaradcze.

Pracodawcy powinni również stworzyć odpowiednie procedury antymobbingowe, monitorować sytuację w miejscu pracy, wspierać i chronić ofiary mobbingu oraz konsekwentnie karcić sprawców. Pracownicy z kolei powinni być świadomi swoich praw i umieć je skutecznie egzekwować, nie pozostawać bierni w przypadku mobbingu oraz wspierać się nawzajem w przypadku zaistnienia problemu.

Warto pamiętać, że mobbing to poważne naruszenie praw człowieka i może mieć poważne konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego ofiary. Dlatego też każdy przypadek mobbingu powinien być traktowany poważnie i podjęte odpowiednie kroki zaradcze. Wspólna praca na rzecz zapobiegania mobbingowi w miejscu pracy jest kluczowa dla stworzenia zdrowego i przyjaznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

Dyskryminacja to nieuzasadnione traktowanie danej osoby lub grupy osób w sposób gorszący lub niesprawiedliwy ze względu na różnice takie jak płeć, rasę, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność, wyznawaną religię czy przekonania polityczne. Jest to forma naruszenia praw człowieka, która prowadzi do nierównego traktowania jednostek i ograniczenia ich możliwości uczestnictwa w społeczeństwie.

Dyskryminacja może przybierać wiele form, na przykład w postaci wykluczenia z pracy, pominięcia w procesie rekrutacji, nieudzielenia pomocy medycznej, stygmatyzacji społecznej czy psychicznej. Jest to zjawisko powszechne i występuje w różnych sferach życia, zarówno publicznej jak i prywatnej.

Aby rozpoznać dyskryminację, warto zwrócić uwagę na wszelkie przypadki nierównego traktowania, które są motywowane cechami osobistymi danej osoby lub grupy osób. Takie zachowania mogą być jawne lub ukryte, ale zawsze prowadzą do ograniczenia czy pomniejszenia godności i praw danej jednostki.

Przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga wspólnych działań społeczności, instytucji oraz rządu. Istotne jest edukowanie społeczeństwa na temat równości i praw człowieka, promowanie tolerancji i akceptacji różnorodności oraz zapewnienie skutecznych mechanizmów ochrony przed dyskryminacją.

Ważne jest również ustanowienie odpowiednich przepisów prawnych, które chronią jednostki przed dyskryminacją oraz sankcjonują jej sprawców. Niezbędne jest także wsparcie dla ofiar dyskryminacji oraz promowanie świadomości społecznej w celu eliminacji tego zjawiska.

Podsumowując, dyskryminacja jest krzywdzącym i nieuzasadnionym traktowaniem danej osoby lub grupy osób ze względu na różnice. Rozpoznanie i przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga zaangażowania wszystkich członków społeczeństwa oraz skutecznych działań na rzecz równego traktowania i poszanowania godności każdego człowieka.

Przykładowe zachowania mające znamiona dyskryminacji pacjenta:

- Odmawianie leczenia lub otrzymania pomocy medycznej ze względu na rasę, religię, płeć, orientację seksualną lub inne cechy osobiste;
- Traktowanie pacjentów z niepełnosprawnościami inaczej niż osoby bez nich, np. ignorowanie ich potrzeb, dyskryminacja w dostępie do usług medycznych;
- Wyśmiewanie pacjentów z powodu ich wyglądu zewnętrznego lub innych cech osobistych.
- Preferowanie pacjentów z rodziny lub znajomości przed innymi pacjentami przy udzielaniu pomocy medycznej;
- Nadmierne zaniedbywanie pacjentów starszych, uważanych za mniej istotnych lub mniej ważnych niż młodszy pacjenci;
- Niedostarczanie odpowiednich informacji o diagnozie, leczeniu, procedurach medycznych lub procedurach odbioru opieki medycznej pacjentom ze względu na ich pochodzenie lub status społeczny.

- **Cele Polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.**

- Stworzenie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy i miejsca udzielania świadczeń medycznych ;
- Przeciwdziałanie i zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji.

- **Zakres Stosowania**

Zasady Polityki Antymobbingowej oraz antydyskryminacyjnej dotyczą wszystkich pracowników Przychodni Lekarskiej Grabówek bez względu na formę zatrudnienia, jak również pacjentów oraz osoby współpracujące z Przychodnią Lekarską Grabówek Sp. z o.o.

- **Zobowiązania Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.**

Przychodnia Lekarska Grabówek Sp. z o.o. zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy i leczenia wolnego od mobbingu, dyskryminacji oraz wszelkich form nękania. Przychodnia respektuje prawa pacjenta oraz pracowników i podejmuje działania mające na celu zapobieganie wszelkim negatywnym zjawiskom.

- **Zasady antymobbingowe i antydyskryminacyjne**

- Pracownicy Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. są zobowiązani do szanowania godności, uczciwego traktowania i wspierania się nawzajem;
- Zakazuje się wszelkich form mobbingu oraz dyskryminacji w miejscu pracy;
- Zarząd i kierownictwo firmy angażują się w promowanie równości i zapewnienie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy;
- Pracownicy mają obowiązek zgłaszania wszelkich przypadków mobbingu i dyskryminacji do Zarządu Spółki bądź działu Kadr.

Działania antymobbingowe i antydyskryminacyjne w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.:

- Organizacja szkoleń dla pracowników na temat mobbingu, dyskryminacji oraz przemocy w miejscu pracy;
- Ustanowienie procedur reagowania na sytuacje mobbingu i dyskryminacji oraz wsparcia dla osób poszkodowanych;
- Monitorowanie sytuacji w miejscu pracy i miejscu udzielania świadczeń oraz podejmowanie działań prewencyjnych w przypadku wykrycia negatywnych zjawisk;
- Promowanie kultury szacunku, akceptacji i współpracy w zespole;
- Zapewnienie dostępu pracownikom do pomocy psychologicznej w przypadku doświadczenia mobbingu lub dyskryminacji.

Przychodnia Lekarska Grabówek Sp. z o.o. zaangażowana jest w stworzenie bezpiecznego, gwarantującego szacunek i przyjaznego środowiska zarówno dla pacjentów, jak i pracowników. Współpraca oparta na zaufaniu, szacunku i otwartej komunikacji jest kluczowa dla realizacji naszej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej.

Procedury

Procedura zgłaszania przypadków mobbingu lub dyskryminacji w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. składa się z następujących kroków:

- Osoba będąca celem mobbingu lub dyskryminacji powinna jak najszybciej skontaktować się z Zarządem Spółki, Działem Kadr lub osobą odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy.

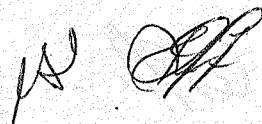


- Zgłoszenie powinno zawierać dokładny opis sytuacji, czas i miejsce zdarzenia, a także ewentualne świadków;
- Po otrzymaniu zgłoszenia, Zarząd Przychodni powołuje Komisję która przeprowadzi wewnętrzne dochodzenie w celu ustalenia faktów i odpowiednich działań;
- W przypadku potwierdzenia mobbingu lub dyskryminacji, Zarząd Spółki wraz z Działem Kadr podejmie odpowiednie środki zaradcze, takie jak ostrzeżenie, szkolenie, zawieszenie lub zwolnienie sprawcy;
- Osoba poszkodowana powinna być informowana na bieżąco o postępowaniu w jej sprawie i udzielana wsparcia w trakcie procesu.
- Wszelkie zgłoszenia powinny być traktowane jako poufne i chronione przed ewentualną odwetem.

Należy pamiętać, że mobbing i dyskryminacja są naruszeniem prawa i nie będą tolerowane w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. Każdy pracownik i pacjent ma prawo do poczucia bezpieczeństwa i szacunku w miejscu pracy oraz miejscu udzielania świadczeń medycznych, dlatego każdy przypadek nieodpowiedniego zachowania powinien być zgłoszony i skutecznie rozwiązany.

Procedura rozpatrywania skargi przypadków mobbingu lub dyskryminacji w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.

- Po otrzymaniu zgłoszenia/skargi Zarząd Przychodni Lekarskiej Grabówek sp. z o.o. powołuje Komisję, która otrzymuje skargę dotyczącą zachowań mobbingowych lub antydyskryminacyjnych, sprawdza czy jest ona dokładnie udokumentowana i zarejestrowana;
- Powołana Komisja przeprowadza rzetelne dochodzenie w sprawie skargi, zapewniając jej poufność i sprawiedliwość;
- Po dokładnym zbadaniu sprawy Komisja podejmuje decyzję w sprawie skargi i przekazuje ją do Zarządu oraz Działu Kard w celu podjęcia odpowiednich działań, jeśli skarga jest uznana za uzasadnioną. Może to obejmować próby rozwiązania sytuacji poprzez mediację lub innymi metodami, a także nałożenie sankcji na sprawcę mobbingu czy dyskryminacji.
- Informowanie zaangażowanych stron: Należy regularnie informować zarówno osobę skarżącą, jak i osobę oskarżoną o postępach w dochodzeniu i podejmowanych działaniach;
- Aby zapobiec powtórzeniu zachowań mobbingowych i antydyskryminacyjnych w przyszłości, przeprowadzone zostaną dodatkowe działania: ponowne szkolenia pracowników z zasad zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji oraz regularne monitorowanie sytuacji w miejscu pracy;



- Dostęp do pomocy i wsparcia: Osoba skarżąca powinna mieć dostęp do wsparcia psychologicznego i prawnej pomocy w przypadku konieczności, aby móc poradzić sobie z trudnościami związanymi z mobbingiem lub dyskryminacją.

Procedura monitorowania skuteczności polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej:

- Określenie wskaźników monitorowania skuteczności polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej;
- Regularne zbieranie informacji o przypadkach dyskryminacji lub mobbingu w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.;
- Analiza danych i raportowanie wyników działań antydyskryminacyjnych i antymobbingowych.

Plan szkoleń dla pracowników:

1. Szkolenie z zakresu polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej realizowane podczas zatrudnienia pracowników:

- Omówienie zasad polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej obowiązującej w Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.;
- Wyjaśnienie konsekwencji naruszania zasad antydyskryminacyjnych i antymobbingowych
- Zapoznanie z procedurami zgłaszania przypadków dyskryminacji.

2. Szkolenie z reagowania na przypadki dyskryminacji:

- Zapoznanie z procedurami przyjmowania i rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji lub mobbingu;
- Praktyczne instruktaże dotyczące postępowania w przypadku zgłoszenia dyskryminacji lub mobbingu;

Dbłość o właściwe procedury przyjmowania i rozpatrywania skarg dotyczących zachowań mobbingowych i antydyskryminacyjnych jest kluczowa dla zapewnienia bezpiecznego i sprzyjającego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

Przychodnia Lekarska Grabówek Sp. z o.o. dąży do stworzenia środowiska pracy wolnego od mobbingu. Niniejsza polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna jest dostępna dla wszystkich pracowników i pacjentów Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. oraz może zostać udostępniona na życzenie.



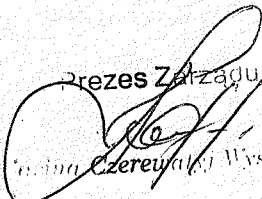
Przychodnia Lekarska Grabówek
Spółka z o.o.
81-241 Gdynia, ul. Ramuła 45
NIP 958-13-71-457, Regon 192117664
tel./fax 58 623 24 97


Odpowiedzialność za egzekwowanie polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej leży zarówno po stronie pracowników, jak i Zarząd Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. .
Tylko poprzez wspólną troskę o dobre warunki pracy możemy stworzyć atmosferę szacunku i współpracy.

Niniejsza polityka została opracowana i zatwierdzona przez zarząd Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o. i wchodzi w życie od dnia jej publikacji.

Podpis: Zarząd Przychodni Lekarskiej Grabówek Sp. z o.o.

Data: 01.07.2024r.

Prezes Zarządu

Joanna Czerewik Wyszczka

V-CE PREZES ZARZĄDU

Cezary Utkiewicz