**Polityka antydyskryminacyjna w ProMed Sp. z o.o.**

**1. Wstęp**

***ProMed Sp. z o.o. zobowiązuje się do przestrzegania zasad równości i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji.***

***Naszym celem jest zapewnienie bezpiecznego, wspierającego i integracyjnego środowiska pracy oraz opieki medycznej, w którym wszyscy pracownicy i pacjenci są traktowani   
z szacunkiem i godnością.***

**2. Cel Polityki**

* **Zapewnienie równości:** Zapewnienie równych szans w zatrudnieniu i dostępie do usług medycznych dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię   
  lub przekonania.
* **Przeciwdziałanie dyskryminacji:** Eliminowanie wszelkich form dyskryminacji   
  i nierównego traktowania w miejscu pracy oraz w relacjach z pacjentami.
* **Promowanie szacunku:** Budowanie kultury szacunku, włączania i różnorodności   
  w całej organizacji.

**3. Zakres Polityki**

Polityka dotyczy wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów, wolontariuszy oraz pacjentów i ich rodzin korzystających z usług podmiotu leczniczego.

**4. Definicje**

* **Dyskryminacja:** Jakiekolwiek niekorzystne traktowanie osoby ze względu na jej cechy osobiste, takie jak płeć, wiek, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, rasa, narodowość, pochodzenie etniczne, religia lub przekonania.
* **Molestowanie:** Niechciane zachowanie, które narusza godność osoby lub tworzy zastraszającą, wrogą, poniżającą, upokarzającą lub obraźliwą atmosferę.
* **Mobbing:** Systematyczne, długotrwałe nękanie psychiczne, poniżanie i zastraszanie pracownika przez współpracowników lub przełożonych.

**5. Zasady Ogólne**

* **Równe traktowanie:** Wszyscy pracownicy i pacjenci są traktowani równo   
  i sprawiedliwie.
* **Zero tolerancji:** Podmiot leczniczy nie toleruje żadnych form dyskryminacji, molestowania ani mobbingu.
* **Szacunek i godność:** Wszyscy członkowie społeczności podmiotu leczniczego   
  są zobowiązani do traktowania innych z szacunkiem i godnością.

**6. Obowiązki Pracodawcy**

* **Edukacja i szkolenia:** Regularne organizowanie szkoleń z zakresu równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji dla wszystkich pracowników.
* **Materiały informacyjne:** Opracowane materiały informacyjne dla pracowników   
  i współpracowników oraz materiały na szkolenie wstępne podczas rekrutacji.
* **Procedury zgłaszania:** Ustanowienie jasnych procedur zgłaszania przypadków dyskryminacji, molestowania i mobbingu, zapewniających anonimowość i ochronę zgłaszających.
* **Działania naprawcze:** Szybkie i skuteczne reagowanie na zgłoszenia, prowadzenie dochodzeń oraz podejmowanie odpowiednich działań naprawczych.
* **Wsparcie:** Zapewnienie wsparcia dla ofiar dyskryminacji, molestowania i mobbingu.

**7. Obowiązki pracowników i współpracowników**

* **Zgłaszanie incydentów:** Obowiązek zgłaszania wszelkich przypadków dyskryminacji, molestowania lub mobbingu dyrektorowi podmiotu.
* **Współpraca:** Współpraca podczas dochodzeń i przestrzeganie zasad polityki antydyskryminacyjnej.
* **Przestrzeganie zasad:** Zachowanie zgodne z zasadami równości, różnorodności   
  i szacunku wobec innych pracowników i pacjentów.

**8. Procedura zgłaszania przypadków dyskryminacji**

* **Zgłoszenie:** Każdy pracownik lub pacjent, który doświadczył lub był świadkiem dyskryminacji, molestowania lub mobbingu, może zgłosić incydent do dyrektora podmiotu lub drogą elektroniczną: info@promedchojnice.pl.
* **Dochodzenie:** Po zgłoszeniu incydentu, podmiot leczniczy przeprowadzi dochodzenie w sposób dyskretny i poufny, z poszanowaniem praw wszystkich stron.
* **Działania naprawcze:** W zależności od wyników dochodzenia, podjęte zostaną odpowiednie działania naprawcze, które mogą obejmować szkolenia, mediacje,   
  a w poważniejszych przypadkach, działania dyscyplinarne.

**9. Sankcje**

* **Działania dyscyplinarne:** Naruszenie polityki antydyskryminacyjnej może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym upomnieniem, zawieszeniem lub zwolnieniem   
  z pracy.
* **Konsekwencje prawne:** W przypadkach poważnych naruszeń, podmiot leczniczy może podjąć działania prawne przeciwko sprawcy.

**10. Monitorowanie i Ewaluacja**

* **Regularne przeglądy:** Polityka antydyskryminacyjna będzie regularnie przeglądana   
  i aktualizowana, aby zapewnić jej skuteczność i zgodność z obowiązującymi przepisami.
* **Feedback:** Regularne zbieranie feedbacku od pracowników i pacjentów w celu oceny efektywności polityki oraz identyfikacji obszarów do poprawy, a także analizowanie wszystich zgłoszeń.

**11. Postanowienia Końcowe**

* **Komunikacja polityki:** Polityka antydyskryminacyjna zostanie udostępniona wszystkim pracownikom i współpracownikom oraz pacjentom poprzez stronę internetową,   
  w materiałach informacyjnych dla pracowników oraz podczas szkoleń wstępnych.
* **Zasady nadrzędne:** Niniejsza polityka stanowi integralną część wewnętrznych regulacji ProMed Sp. z o.o. i jest nadrzędna wobec innych wewnętrznych polityk i procedur   
  w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

***ProMed Sp. z o.o. zobowiązuje się do stałego dążenia do tworzenia środowiska pracy i opieki medycznej wolnego od dyskryminacji, w którym każdy czuje się szanowany i doceniany.***

Załączniki:

1. Materiały dla pracowników (dokument wewnętrzny)
2. Materiały dla kandydatów w ramach rekrutacji (dokument wewnętrzny)