



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ
Narodowy Fundusz Zdrowia

**PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE DZIAŁAŃ
ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DLA PRAKTYKI LEKARZY RODZINNYCH M. PALKA, R. SYPKA-
NIEPUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ SPÓŁKA JAWNA**

przewidywany do realizacji projektu pn.:
„Wsparcie podstawowej opieki zdrowotnej (POZ)”

na podstawie umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia. Projekt dofinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat, Środowisko 2021-2027.

Placówka: PRAKTYKA LEKARZY RODZINNYCH M. PALKA, R. SYPKA-NIEPUBLICZNY ZAKŁAD
OPIEKI ZDROWOTNEJ SPÓŁKA JAWNA,
30-664 Kraków, ul. Na Kozłowie 29

Kraków, 01.07.2026 r.

Praktyka Lekarzy Rodzinnych M. Palka, R. Sypka
Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna
NIP 6792204068 KRS 0000579412
REGON 351240979 Ks. Rej. 000000005810
30-664 Kraków, ul. Na Kozłowie 29
tel. 12 657 87 47, BZIO 000050749 061/300140



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ
Narodowy Fundusz Zdrowia

Załącznik nr 1

do Planu działań edukacyjnych i informacyjnych
w zakresie działań antydyskryminacyjnych

Wzór

Anonimowe zgłoszenie dyskryminujące

.....
Miejscowość, data

Zgłoszenia dokonał:

1. Pracownik
2. Pacjent

Wnoszę o wszczęcie postępowania w związku z podejrzeniem działań dyskryminacyjnych dokonanych przez:

.....
.....

Miejsce wystąpienia działań dyskryminacyjnych:

.....

Czas, w którym miały miejsce działania dyskryminacyjne:

.....

Opis działań sprawcy działań dyskryminacyjnych:

.....
.....
.....

Dowody potwierdzające działania dyskryminacyjne:

.....
.....

Świadek/świadkowie:

.....
.....

(imię i nazwisko)



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ
Narodowy Fundusz Zdrowia

Plan działań edukacyjnych i informacyjnych w zakresie działań antidyskryminacyjnych

L.p.	Cel działania	Realizacja	Częstotliwość
1.	Przedstawienie pracownikom celów planu edukacyjnego, omówienie kluczowych pojęć związanych z dyskryminacją oraz specyfiki demograficznej pacjentów Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka NZOZ S.J.	Umieszczenie informacji o planie na stronie: www.kozlowek.pl oraz przeprowadzenie spotkania z pracownikami w celu omówienia kluczowych pojęć.	Opracowanie - jeden raz, aktualizacja w razie potrzeby.
2.	Poszerzenie świadomości pracowników w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji podczas wykonywania codziennych czynności zawodowych.	Przeprowadzanie szkolenia wewnętrznego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.	Raz na 2 lata
3.	Zaznajomienie personelu z przykładami dyskryminacji.	Przeprowadzanie szkolenia wewnętrznego wraz z podaniem przykładów dotyczących m.in. przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, kolor skóry, orientację czy poglądy.	Raz na 2 lata
4.	System zgłaszania przypadków dyskryminacji	Wprowadzenie możliwości zgłaszania takowych zachowań w sposób anonimowy przez formularz dostępny na stronie internetowej: www.kozlowek.pl	Weryfikacja zawartości pudełka raz w miesiącu. Raporty kwartalne i analiza zgłoszonych przypadków, z podjęciem odpowiednich działań naprawczych.
5.	Poszerzenie świadomości pacjentów pod względem ich praw do równości.	Plakat informacyjny	Realizacja na bieżąco.
6.	Kontynuacja - utrzymywanie wysokiego poziomu świadomości na temat równości oraz dostosowywanie działań edukacyjnych do zmieniających się potrzeb pacjentów i pracowników.	Szkolenia odświeżające co 2 lata. Aktualizacja materiałów edukacyjnych i kampanii informacyjnych.	Szkolenie i aktualizacji materiałów w razie potrzeby.

Praktyka Lekarzy Rodzinnych M. Palka, R. Sypka
Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna
NIP 6792204068 KRS 0000579412
REGON 351240979 Ks. Rej. 000000005810
30-664 Kraków, ul. Na Kozłowiec 29
tel. 12 657 87 47, BDO 000050749 061/300140



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ
Narodowy Fundusz Zdrowia

**PLAN DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH I INFORMACYJNYCH W ZAKRESIE
DZIAŁAŃ ANTYDYSKRYMINACYJNYCH DLA PRAKTYKI LEKARZY
RODZINNYCH M. PALKA, R. SYPKA-NIEPUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI
ZDROWOTNEJ SPÓŁKA JAWNA**

przewidywany do realizacji projektu pn.:
„Wsparcie podstawowej opieki zdrowotnej (POZ)”

na podstawie umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia. Projekt
dofinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju
Regionalnego w ramach Programu Fundusze Europejskie na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko 2021-2027.

Placówka: PRAKTYKA LEKARZY RODZINNYCH M. PALKA, R. SYPKA-
NIEPUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ SPÓŁKA JAWNA,
30-664 Kraków, ul. Na Kozłówce 29

Adres rejestrowy:

30-664 Kraków, ul. Na Kozłówce 29,
(gmina Kraków, woj. małopolskie)

Kraków, 01.07.2026 r.

Praktyka Lekarzy Rodzinnych M. Palka, R. Sypka
Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna
NIP 6792204068 KRS 0000579412
REGON 351240979 Ks. Rej. 000000005810
30-664 Kraków, ul. Na Kozłówce 29
tel. 12 657 87 47. BDO 000050749. 061/300140



Fundusze Europejskie
na Infrastrukturę,
Klimat, Środowisko

Dofinansowane przez
Unię Europejską



NFZ

Narodowy Fundusz Zdrowia

Spis treści:

Wstęp	2
Zgodność z programem FEnIKS.....	2
Grupy narażone na dyskryminację w programie FEnIKS	2
Wdrożenie planu działań antidyskryminacyjnych w placówce	2
Działania edukacyjne w ramach planu działań antidyskryminacyjnych w placówce Praktyka Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka – Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna.....	3
1. Wstępne spotkanie informacyjne	4
2. Szkolenia tematyczne	4
3. System zgłaszania przypadków dyskryminacji	5
4. Kontynuacja i rozwój programu	5
Odpowiedzialność	5



Grupy narażone na dyskryminację wg programu FEnIKS

Dyskryminacja to, zgodnie z definicją zawartą w słowniku języka polskiego PWN, prześladowanie poszczególnych osób lub grup społecznych albo ograniczanie ich praw ze względu na rasę, narodowość, wyznanie, płeć itp. Z tak rozumianym zjawiskiem dyskryminacji można spotkać się w niemalże każdym obszarze życia społecznego. Jest to zjawisko powszechne i rzutujące na zdecydowaną większość relacji społecznych.

- dyskryminacja ze względu na miejsce zamieszkania,
- dyskryminacja ze względu na wiek,
- dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami.

Program FEnIKS nie definiuje problemów z dyskryminacją w zakresie:

- dyskryminowania pacjentów ze względu na płeć i nie identyfikuje się potrzeby wprowadzania dodatkowych rozwiązań w tym obszarze,
- nie notuje się barier związanych z realizacją potrzeb grupy potencjalnie narażonej na dyskryminację ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową,
- nie identyfikuje się barier związanych z realizacją potrzeb grupy potencjalnie narażonej na dyskryminację ze względu na rasę, narodowość i pochodzenie etniczne w ramach Priorytetu VI FEnIKS – Zdrowie,
- nie identyfikuje się w tym obszarze istotnego ryzyka wystąpienia zjawiska dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie.

Wdrożenie planu działań antydyskryminacyjnych w placówce

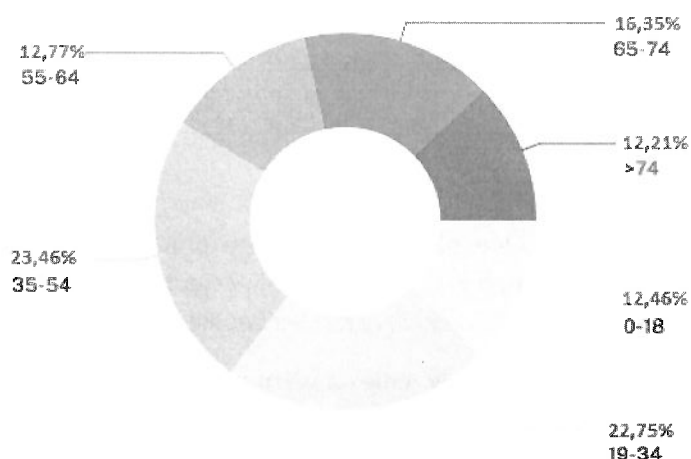
Zakłada się wdrożenie następujących działań spójnych z zaleceniami określonymi w dokumencie analizy równościowej sporządzonej dla Priorytetu VI FEnIKS oraz postanowieniami programu FEnIKS (Priorytet VI).

- Publikowanie na stronach internetowych materiałów związanych z sytuacją wszystkich grup narażonych na dyskryminację
- Organizowanie szkoleń zgodnie z planem działań edukacyjnych dla pracowników w odniesieniu do zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zasady równości szans i niedyskryminacji;
- Monitorowanie przygotowanych dokumentów w kontekście zgodności z zasadami równościowymi, w tym uwzględniając zasady dostępności cyfrowej materiałów;
- Tworzenie warunków do dyskusji i wymiany doświadczeń (spotkania itp.)
- Uwzględnienie kwestii równościowych w materiałach informacyjno-promocyjnych;
- Unikanie dyskryminacji;
- Promowanie dobrych praktyk z zakresu wdrażania zasad równościowych.

Działania edukacyjne w ramach planu działań antidyskryminacyjnych w placówce Praktyka Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka – Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna

Największa grupa pacjentów mieści się pomiędzy 35 a 54 rokiem życia (23,46%). Przeważająca jest liczba złożonych deklaracji kobiet (59,33%) w porównaniu do mężczyzn (40,67%). Ta przewaga liczebna kobiet jest widoczna w całej populacji pacjentów. Brak jest danych liczbowych odnośnie pacjentów z niepełnosprawnościami, a także osób obcego pochodzenia.

Pacjenci - Demografia



Wykres 1 – liczba pacjentów Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna według wieku

Pacjenci - Płeć



Wykres 2 – liczba pacjentów Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna z podziałem na płeć



W placówce zatrudnionych jest łącznie 15 pracowników, w tym 12 kobiet i 3 mężczyzn.

Plan uwzględnia działania w szczególności z zakresu:

- dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania,
- dyskryminacji ze względu na wiek,
- dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami.

Cel ogólny: Podniesienie świadomości pracowników Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna w zakresie rozpoznawania, przeciwdziałania i reagowania na różne formy dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania, wiek oraz niepełnosprawność.

1. Wstępne spotkanie informacyjne

Cel: Przedstawienie pracownikom celów planu edukacyjnego, omówienie kluczowych pojęć związanych z dyskryminacją oraz specyfiki demograficznej pacjentów Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna

Działania: Organizacja spotkania oraz omówienie najważniejszych informacji dotyczących zagrożeń związanych z dyskryminacją oraz jej skutków.

2. Szkolenia tematyczne

a) Dyskryminacja ze względu na miejsce zamieszkania

Cel: Zwiększenie wrażliwości pracowników na problemy pacjentów pochodzących z różnych regionów, zwłaszcza obszarów wiejskich i peryferyjnych.

Działania: Warsztaty dotyczące barier dostępu do opieki zdrowotnej dla osób z terenów wiejskich i małych miejscowości. Szkolenie na temat stereotypów związanych z miejscem zamieszkania oraz ich wpływu na jakość świadczonych usług.

b) Dyskryminacja ze względu na wiek

Cel: Przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom związanym z wiekiem, zwłaszcza wobec pacjentów powyżej 50. roku życia.

Działania: Warsztaty dotyczące specyficznych potrzeb zdrowotnych i psychologicznych pacjentów w wieku 51–65+ lat. Szkolenie na temat ageizmu (dyskryminacji ze względu na wiek) i jego wpływu na relacje lekarz–pacjent.

c) Dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami

Cel: Zwiększenie świadomości pracowników na temat problemów osób z niepełnosprawnościami oraz eliminacja barier w dostępie do opieki zdrowotnej.

Działania: Szkolenia na temat rodzajów niepełnosprawności oraz dostosowywania usług medycznych do potrzeb pacjentów z niepełnosprawnościami. Warsztaty dotyczące komunikacji z osobami z



niepełnosprawnościami, w tym pacjentami z niepełnosprawnościami sensorycznymi (słuch, wzrok) i ruchowymi.

3. System zgłaszania przypadków dyskryminacji

Cel: Zapewnienie pacjentom i pracownikom bezpiecznego i anonimowego sposobu zgłaszania przypadków dyskryminacji.

Działania: Szkolenie pracowników na temat obsługi zgłoszeń dotyczących dyskryminacji oraz procedur postępowania. Regularne raporty i analiza zgłoszonych przypadków, z podjęciem odpowiednich działań naprawczych.

4. Kontynuacja i rozwój programu

Cel: Utrzymanie wysokiego poziomu świadomości na temat równości oraz dostosowywanie działań edukacyjnych do zmieniających się potrzeb pacjentów i pracowników.

Działania: Aktualizacje materiałów edukacyjnych i kampanii informacyjnych w oparciu o nowe przepisy i najlepsze praktyki. Monitorowanie zmian demograficznych wśród pacjentów Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna i dostosowywanie programu do ich specyficznych potrzeb.

Podsumowanie

Plan edukacyjny dla Praktyki Lekarzy Rodzinnych M.Palka, R.Sypka Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Spółka Jawna jest kompleksowy i skoncentrowany na najbardziej wrażliwych grupach pacjentów, z uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na miejsce zamieszkania, wiek oraz niepełnosprawność. Kluczowe jest zapewnienie stałej edukacji, wsparcia oraz narzędzi do identyfikacji i przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, co przyczyni się do poprawy jakości obsługi pacjentów i stworzenia bardziej przyjaznego środowiska pracy.

Odpowiedzialność

Główna odpowiedzialność za wdrożenie, nadzorowanie oraz skuteczne funkcjonowanie planu edukacyjnego w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji spoczywa na kierownictwie placówki.

Kierownictwo jest odpowiedzialne za zapewnienie odpowiednich zasobów (czas, budżet, personel) oraz za monitorowanie postępów i rezultatów działań antidyskryminacyjnych.

Kierownik POZ zapewnia, aby wszyscy pracownicy są odpowiednio przeszkoleni oraz świadomi zasad równego traktowania. Kierownictwo odpowiada za stworzenie i egzekwowanie procedur zgłaszania oraz rozpatrywania skarg związanych z dyskryminacją.

