

**КОМУНАЛЬНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ТЕРИТОРІАЛЬНЕ МЕДИЧНЕ ОБ'ЄДНАННЯ
«ВІННИЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ
ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ
ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»**

Н А К А З

14.11.2025

м. Вінниця

№ 337/Ц-ОД

**Про затвердження Політики
запобігання стигмі та дискримінації**

Відповідно до статті 13 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та з метою запобігання та подолання проявів стигматизації та дискримінації людей із вразливих до дискримінації груп населення,-

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Політику запобігання стигмі і дискримінації людей із вразливих до дискримінації груп населення у комунальному некомерційному підприємстві «Територіальне медичне об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Вінницької обласної Ради» (далі – Політика) (Додаток 1).

2. **СКОРОБОГАЧА** Станіслава Миколайовича – медичного директора призначити відповідальним за координацію роботи із впровадження Політики у комунальному некомерційному підприємстві «Територіальне медичне об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Вінницької обласної Ради».

3. **СКОРОБОГАЧУ** Станіславу Миколайовичу – медичному директору забезпечити:

3.1. Формування належної організаційної культури щодо недопущення проявів стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою, медичними послугами чи на робочому місці.

Постійно

3.2. Недопущення дискримінації за такими ознаками, як (включно, але не вичерпно) раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендер, етнічне, соціальне походження, іноземне походження, вік, стан здоров'я (зокрема інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ-СНІД, захворювання на туберкульоз чи інші соціально значимі інфекційні хвороби), гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, майновий стан, сімейний стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або

наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим особам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, мовні ознаки.

Постійно

3.3. Недопущення дискримінації та стигми будь-якої особи із ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ, включаючи такі групи, як люди, які вживають наркотики ін'єкційно, люди, які надають сексуальні послуги, чоловіки, які мають сексуальні стосунки з чоловіками, трансгендерні люди та інші групи, визнані ключовими або уразливими відповідно до нормативно-правових актів та рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я, та інших вразливих до дискримінації груп населення – людей з інвалідністю, ромів, ЛГБТІК тощо.

Постійно

3.4. Проведення внутрішніх інформаційних та просвітницьких кампаній, спрямованих на підвищення рівня обізнаності колективу щодо запобігання стигмі та дискримінації.

Постійно

4. БОБРУК Тетяні Миколаївні – заступнику директора з оперативної роботи, медицини катастроф та цивільного захисту населення забезпечити:

4.1. Оприлюднення Політики на офіційному сайті комунального некомерційного підприємства «Територіальне медичне об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Вінницької обласної Ради» та на інформаційних стендах підприємства.

5. Завідувачам філій:

5.1. Забезпечити вивчення і неухильне дотримання Політики підпорядкованими працівниками.

Постійно

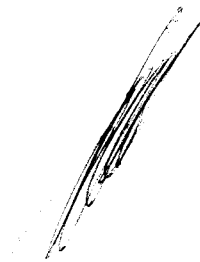
5.2. Про всі факти порушення вимог Політики чи надходження скарг, заяв чи звернень про випадки стигми та дискримінації невідкладно, протягом робочого дня, повідомляти директора.

5.3. Ознайомити підлеглих працівників з Політикою під підпис.

До 01.12.2025

6. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор



Анатолій ПІРНИКОЗА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ директора

КНП «ТМО «ВОЦЕМДМК ВОР»

від 14.11.2025 № 337/Ц-ОД

ПОЛІТИКА

запобігання стигмі та дискримінації людей
з вразливих до дискримінації груп населення
у комунальному некомерційному підприємстві
«Територіальне медичне об'єднання
«Вінницький обласний центр
екстреної медичної допомоги та медицини катастроф
Вінницької обласної Ради».

1. Політика запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення (далі – Політика) у комунальному некомерційному підприємстві «Територіальне медичне об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Вінницької обласної Ради» (далі – Підприємство) розроблена з метою:

формування належної організаційної культури щодо недопущення проявів стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою, медичними послугами чи на робочому місці;

недопущення дискримінації за такими ознаками, як (включно, але не вичерпно) раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, гендер, етнічне, соціальне походження, іноземне походження, вік, стан здоров'я (зокрема інвалідність, підозра чи наявність захворювання на ВІЛ-СНІД, захворювання на туберкульоз чи інші соціально значимі інфекційні хвороби), гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, майновий стан, сімейний стан, сімейні обов'язки, місце проживання, членство у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участь у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим особам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, мовні ознаки;

недопущення дискримінації та стигми будь-якої особи із ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ, включаючи такі групи, як люди, які вживають наркотики ін'єкційно, люди, які надають сексуальні послуги, чоловіки, які мають сексуальні стосунки з чоловіками, трансгендерні люди та інші групи, визнані ключовими або уразливими відповідно до нормативно-правових актів та рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я, та інших вразливих до дискримінації груп населення – людей з інвалідністю, ромів, ЛГБТІК+ (лесбійок, геїв, бісексуальних, трансгендерних, інтерсекс-, квір- та інших людей сексуального та гендерного розмаїття) тощо;

визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із проявами стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою чи на робочому місці;

утвердження гендерної рівності та гендерно сенситивного мовлення;

формування толерантного ставлення до людей з уразливих до дискримінації груп для забезпечення рівного доступу до медичної допомоги і на робочому місці.

2. Дискримінацією вважається ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Стигмою вважається певна фізична чи соціальна характеристика людини, що сприймається соціально негативно і спричиняє соціальну ізоляцію або стає перешкодою для повноцінного соціального життя особи.

Прикладами стигми та дискримінації у Підприємстві можуть бути:

необґрунтована затримка чи відмова у наданні медичних послуг чи медичної допомоги, пов'язана із національністю, соціальним статусом, походженням, наявністю певних захворювань тощо;

словесні образи, використання дискримінаційної лексики;

розголошення конфіденційної інформації чи лікарської таємниці;

маркування (позначки на медичній документації чи інших документах), що вказують на наявність певних ознак (наприклад, ВІЛ-статус людини) у спосіб, не передбачений законодавством;

здійснення медичних втручань без поінформованої згоди пацієнта тощо.

3. Керівництво Підприємства, керівники відокремлених і структурних підрозділів зобов'язані:

забезпечити створення безпечного і толерантного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, дотримуватися вимог цієї Політики та законодавства України по запобіганню стигмі та дискримінації;

дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації (за винятком ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин, необхідне для захисту безпеки інших);

створювати простір рівних можливостей, вільний від стигми та дискримінації при наданні медичної допомоги чи на робочому місці;

проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності колективу щодо запобігання стигмі та дискримінації;

негайно реагувати на випадки стигми, дискримінації та інші прояви неетичної поведінки;

під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

Фактичний або приписуваний статус ВІЛ-інфікованої особи не повинен бути причиною припинення трудових відносин.

4. Працівники Підприємства зобов'язані:

поважати права й гідність особистості, не допускати проявів стигми чи дискримінації при наданні медичної допомоги, медичних послуг та на робочому місці;

забезпечувати рівний доступ до якісної медичної допомоги для пацієнтів із ВІЛ, туберкульозом та вірусними гепатитами, усунути упередження та створити безпечне середовище для пацієнтів і персоналу;

негайно повідомляти безпосереднього керівника про факти стигми і дискримінації, свідками яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб.

5. З метою запобігання стигмі та дискримінації працівникам Підприємства забороняється:

дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб, які звернулись до Підприємства, чи колег;

розголошення конфіденційної інформації про осіб, які звернулись до Підприємства, пацієнтів або колег;

утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за ознаками статі або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп);

дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу;

інші форми дискримінації.

6. Працівники Підприємства мають право:

знати свої права та обов'язки відповідно до цієї Політики;

на повагу до власної гідності і толерантне ставлення до себе;

подавати заяви чи повідомлення про факти стигми та дискримінації щодо себе або про які їм стало відомо;

на захист своїх прав і законних інтересів відповідно до законодавства.

7. Особи, які звернулись до Підприємства за медичною допомогою, медичними послугами, користуються всіма правами та мають обов'язки, визначені Основами законодавства про охорону здоров'я та іншими нормативно-правовими актами України.

Пацієнти мають право на:
доступність у галузі охорони здоров'я;
згоду на медичне втручання та право на відмову від медичного втручання;
медичну таємницю;
якісну і безпечну медичну допомогу;
попередження за можливістю страждань і болю;
оскарження неправомірних рішень і дій працівників Підприємства;
відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю;
право людини на життя та на повагу до гідності при наданні медичної допомоги;
право на захист від будь яких незаконних форм дискримінації, пов'язаних зі станом здоров'я.

8. Для запобігання проявам стигми і дискримінації керівництво Підприємства гарантує особам з вразливих до дискримінації груп:
рівний доступ до медичних послуг;
толерантне ставлення до особи незалежно від її стану здоров'я, соціального становища, національності, релігії, статі чи інших ознак;
право пацієнта на поінформовану згоду;
конфіденційність інформації про особу відповідно до вимог законодавства;
належну якість та дотримання безпеки надання медичної допомоги чи медичних послуг.

9. Для належного впровадження системи попередження стигми та дискримінації на основі цієї Політики керівництво Підприємства:
визначає відповідальну особу із впровадження системи попередження стигми та дискримінації;
організовує періодичні навчання для персоналу із запобігання стигмі та дискримінації, підвищення обізнаності про кращі практики толерантного ставлення до осіб з уразливих до дискримінації груп відповідно до затвердженого плану;
приймає і розглядає усні чи письмові звернення про випадки стигми чи дискримінації відповідно до законодавства, забезпечуючи конфіденційність та захист прав всіх учасників процесу;
забезпечує ознайомлення з Політикою персоналу Підприємства та пацієнтів шляхом розміщення тексту Політики на веб-сайті та в його приміщеннях, надання тексту для ознайомлення;
створює та забезпечує функціонування належних каналів повідомлення про випадки стигми і дискримінації, збору зворотного зв'язку від пацієнтів та персоналу, проведення анкетувань та опитувань;
виявляє та припиняє дискримінаційні практики в процесах і процедурах роботи Підприємства, зокрема шляхом зміни чи скасування локальних нормативних актів;

співпрацює з громадськими, благодійними організаціями та іншими інститутами громадянського суспільства для вдосконалення системи запобігання стигми і дискримінації;

здійснює інші заходи із формування толерантного та неупередженого ставлення до осіб із вразливих до дискримінації груп населення, запобігання та вирішення проявів стигми і дискримінації.

10. Про випадки стигми, дискримінації, іншого порушення прав особи мають право подати усну чи письмову скаргу до керівництва Підприємства, яка має бути зареєстрована та розглянута відповідно до законодавства про звернення громадян.

11. Особа, яка вважає, що стосовно неї виникла дискримінація, має право звернутися із скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Скарга особи до керівництва Підприємства чи інших органів не є перешкодою для звернення до суду.

12. Реалізація права на звернення не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

13. За порушення цієї Політики, законодавства про запобігання та протидію дискримінації винні особи можуть бути притягнуті до дисциплінарної, цивільної, адміністративної чи кримінальної відповідальності відповідно до законодавства.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор

КНП «ТМО «ВОЦЕМДМК ВОР»

«14» 11 2025 року

Анатолій ПІРНИКОЗА

**Комунальне некомерційне підприємство «Територіальне медичне
об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та
медицини катастроф Вінницької обласної Ради»
Навчально-тренувальний відділ**

**Навчальна програма
"Політика протидії стигмі та дискримінації"**

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

"Політика протидії стигмі та дискримінації"

Мета навчальної програми: Ознайомити працівників Комунального некомерційного підприємства «Територіальне медичне об'єднання «Вінницький обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф Вінницької обласної Ради» (далі – підприємство, КНП «ТМО «ВОЦЕМДМК ВОР») з основами політики протидії стигмі та дискримінації.

Слухачі: всі працівники підприємства.

Структура курсу: Семінар на базі ВЕМД та дистанційне тестування.

Рекомендації, щодо організації проведення:

1. Філії СЕМД на електронну пошту отримують навчальну програму, методичні рекомендації, семінар-презентацію та посилання на тестовий контроль;
2. Для проведення семінару можуть бути використані інструменти для он-лайн нарад або презентація семінару на ВЕМД. Проведення семінару організовують завідувачі ВЕМД в зручному форматі.
3. Програма вважається завершеною, коли після прослуховування семінару працівник успішно здав тестування (посилання додається). Прохідний бал 15 правильних відповідей – 75%.
4. Списки слухачів надсилати не потрібно, оскільки вони автоматично фіксуються після проходження тесту в «Google» формі - <https://forms.gle/zJsnQig7T5rRNsfX5>



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

"Політика протидії стигмі та дискримінації у діяльності КНП "ТМО "ВОЦЕМДМК ВОР"

1. Чому це важливо

КНП "ТМО "ВОЦЕМДМК ВОР" щодня працює в умовах підвищеної відповідальності — від рішень, прийнятих бригадами екстреної медичної допомоги, залежить життя людей. Але окрім професійності, важливо **зберігати людяність і повагу**, адже дискримінаційне ставлення чи стигма можуть зруйнувати довіру пацієнта до всієї системи охорони здоров'я.

Політика запобігання стигмі та дискримінації — це не просто документ, а **етичний кодекс поведінки** кожного працівника.

Вона визначає, **як ми маємо діяти, говорити й мислити**, щоб допомога була не лише якісною, а й справедливою.

2. Основні поняття

Стигма — це негативне ставлення або упередження щодо людини через певну ознаку: стан здоров'я, вік, національність, стать, соціальний статус, ВІЛ-статус, професію, сексуальну орієнтацію, інвалідність тощо. Стигма принижує, ізолює і позбавляє людину відчуття гідності.

Дискримінація — це **будь-яке обмеження прав людини** або створення для неї гірших умов через такі ознаки. Вона може бути:

- **прямою** (відкрите приниження, відмова в обслуговуванні, образа);
- **непрямою** (коли правило або дія формально нейтральні, але призводять до несправедливості).

Толерантність — це **вміння поважати відмінність інших**: думки, переконання, культуру, зовнішність.

Гендерна рівність — це забезпечення **рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків** у всіх сферах життя.

3. Законодавчі основи

Основу політики становлять:

1. **Конституція України (ст. 24)** — гарантує рівність громадян незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного походження, соціального статусу, місця проживання, мови тощо.

2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» — визначає, що дискримінація за будь-якою ознакою заборонена.

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» — встановлює принцип гендерної рівності.

4. Основи законодавства України про охорону здоров'я — гарантують право кожного на безпечну, якісну медичну допомогу без дискримінації.

5. Політика КНП «ТМО ВОЦЕМДМК ВОР» із запобігання стигмі та дискримінації — затверджена наказом директора, обов'язкова для всіх працівників

4. Прояви стигми та дискримінації у медичній практиці

У роботі екстреної медичної допомоги такі прояви можуть виглядати як:

- відмова у наданні допомоги через діагноз, походження чи зовнішність людини;
- образливі жарти або коментарі на адресу пацієнта чи колеги;
- грубе, принизливе спілкування;
- розголошення діагнозу або особистих даних без згоди;
- використання позначок у медичній документації, які вказують на стан здоров'я (наприклад, ВІЛ+, «психічний» тощо);
- ігнорування запиту пацієнта через його соціальний статус.

Такі дії порушують закон і етичні стандарти підприємства.

5. Принципи політики КНП «ТМО «ВОЦЕМДМК ВОР»

1. **Рівність:** усі люди мають однакові права та гідність.
2. **Толерантність:** ми визнаємо й поважаємо різноманітність.
3. **Конфіденційність:** персональні й медичні дані захищені.
4. **Поінформована згода:** жодне медичне втручання без добровільної згоди пацієнта.

5. **Гендерна чутливість:** жінки й чоловіки мають рівні можливості в роботі й отриманні послуг.

6. **Відповідальність:** кожен працівник відповідає за дотримання цих принципів.

6. Обов'язки працівників

Кожен працівник зобов'язаний:

- поважати права та гідність пацієнтів і колег;

- не допускати дискримінаційних висловлювань, дій чи жартів;
- дотримуватися лікарської таємниці;
- повідомляти керівництво про будь-які факти дискримінації;
- підтримувати колег, які стали жертвами упередженого ставлення.

7. Права працівників і пацієнтів

Працівники мають право:

- на гідне ставлення в колективі;
- на захист у випадку дискримінації;
- на безпечне, толерантне робоче середовище;
- на участь у навчанні й тренінгах з питань запобігання стигмі та дискримінації.

Пацієнти мають право:

- на доступну, якісну, безпечну медичну допомогу;
- на конфіденційність і поінформовану згоду;
- на повагу, незалежно від соціального статусу чи діагнозу;
- на захист від дискримінаційного ставлення.

8. Як діяти у разі проявів дискримінації

1. **Зафіксувати ситуацію:** коли, де, хто був учасником.
2. **Повідомити:** безпосереднього керівника або відповідальну особу з питань запобігання дискримінації.
3. **Подати заяву:** усно, письмово або анонімно.
4. **Очікувати розгляду:** звернення реєструється й розглядається згідно із законом «Про звернення громадян».
5. **Захист:** працівник або пацієнт не можуть бути покарані за саме звернення.

9. Механізми реагування в підприємстві

- Призначено **відповідальну особу** за реалізацію політики (контакти подаються у кожному підрозділі).
- Функціонує **внутрішня система звернень** — скринька або електронна форма.
- Адміністрація зобов'язана **забезпечити конфіденційність** і неупереджений розгляд.
- У разі підтвердження факту дискримінації — **вживаються дисциплінарні заходи**.

- При потребі — постраждала особа може звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або до суду.

10. Профілактика і навчання

Щороку проводяться:

- тренінги з толерантності та етичної комунікації;
- анкетування персоналу щодо рівня обізнаності;
- просвітницькі кампанії у структурних та відокремлених підрозділах підприємства («Рівність — це наша сила», «Толерантність — стандарт професіонала»).

Це підвищує довіру пацієнтів і зміцнює репутацію установи.

11. Ключові повідомлення для запам'ятовування

Толерантність — це професійний стандарт. Кожна людина має право на повагу. Ми відповідаємо не лише за порятунок життя, а й за гідність того, кому допомагаємо. Упередження руйнують довіру — а довіра рятує життя.

12. Контрольні питання для самоперевірки перед тестом

1. Що таке стигма?
2. У чому різниця між прямою і непрямою дискримінацією?
3. Які закони регулюють протидію стигмі та дискримінації в Україні?
4. Які принципи лежать в основі політики підприємства?
5. Як працівник має діяти, якщо став свідком дискримінації?
6. Які права має пацієнт?
7. Чому конфіденційність є ключовим елементом довіри?
8. Що означає “гендерно чутливе мовлення”?
9. Хто призначається відповідальною особою за політику?
10. Яке головне гасло політики КНП “ТМО ВОЦЕМДМК ВОР”?

13. Джерела інформації

1. Конституція України.
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV.
4. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р. № 2801-XII.

5. Політика КНП “ТМО ВОЦЕМДМК ВОР” із запобігання стигмі та дискримінації (затверджена наказом директора від 14.11.2025 р. № 337/Ц-ОД).
6. Всесвітня організація охорони здоров’я. “Guidelines on reducing stigma and discrimination in health care settings”, WHO, Geneva, 2022.
7. Офіс Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. «Посібник із запобігання дискримінації», Київ, 2023.
8. Міністерство охорони здоров’я України. “Етичні стандарти діяльності медичних працівників”, 2023.
9. Програма розвитку ООН в Україні (UNDP). «Дорожня карта з впровадження антидискримінаційної політики», Київ, 2024.
10. Документи КНП “ТМО ВОЦЕМДМК ВОР”, навчально-тренувальний відділ, 2025 р.