

**Політика
запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих
до дискримінації груп населення
у Комунальному некомерційному підприємстві
Яготинської міської ради «Яготинська центральна міська лікарня»**

1. Політика запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення розроблена з метою:

формування належної організаційної культури щодо недопущення проявів стигми та дискримінації при зверненні за медичною допомогою, медичними послугами, лікуванням або доглядом 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 (ВООЗ), 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, лікування чи догляду 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 в закладі охорони здоров'я можуть бути:

- необґрунтована затримка чи відмова в 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 закладу, керівники 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.

4. Співробітники закладу зобов'язані:

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

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 співробітникам закладу забороняється, зокрема:

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

розголошення конфіденційної інформації про осіб, які звернулись до закладу, 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. Співробітники закладу 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, що звернулись до закладу за медичною допомогою, медичними послугами, лікуванням чи доглядом, користуються всіма правами та мають обов'язки, визначені Основами законодавства про охорону здоров'я та іншими нормативно-правовими актами України.

Пацієнти мають право, зокрема, на:

- доступність у галузі охорони здоров'я;
- згоду на медичне втручання та право на відмову від медичного

втручання;

- свободу вибору в галузі охорони здоров'я, а саме:
- право на вільний вибір лікаря;
- право на вибір методів лікування відповідно до рекомендацій лікаря;
- право на вибір закладу охорони здоров'я;
- право на заміну лікаря;
- на медичну таємницю;
- на якісну і безпечну медичну допомогу;
- право на інновації;
- право на попередження за можливістю страждань і болю;
- право на індивідуальний підхід до лікування;
- право на оскарження неправомірних рішень і дій працівників, закладів та органів охорони здоров'я;
- право на 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 закладу 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 надання медичної допомоги чи медичних послуг;
- дотримання безпеки лікувально-діагностичного процесу для пацієнтів та персоналу.

9. Для належного впровадження системи попередження стигми та дискримінації на основі цієї Політики керівництво закладу:

визначає відповідальну особу або створює робочу групу 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 закладу та відвідувачів чи пацієнтів шляхом розміщення тексту Політики на веб-сайті закладу 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 закладу, в тому числі шляхом зміни чи скасування локальних нормативних актів;

співпрацює з громадськими, благодійними організаціями та іншими інститутами громадянського суспільства для вдосконалення системи запобігання стигмі 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 закладу, 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 влади Автономної Республіки Крим, 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 закладу 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.