



ДЕРЖАВНА УСТАНОВА  
«ЦЕНТР ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я  
МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ»

вул. Ярославська, 41, м. Київ, 04071, тел. (044) 334-56-89  
E-mail: info@phc.org.ua, код ЄДРПОУ 40524109

№ \_\_\_\_\_

На \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Керівникам структурних  
підрозділів з питань охорони  
здоров'я (за списком)**

Щодо виконання Операційного плану заходів з реалізації у 2024–2026 роках Державної стратегії у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу, туберкульозу та вірусним гепатитам на період до 2030 року

Державна установа «Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Центр) висловлює свою подяку за співпрацю у впровадженні національних стратегій, спрямованих на запобігання стигматизації та дискримінації людей із ключових та уразливих груп щодо інфікування ВІЛ, а також людей, які живуть із ВІЛ.

Відповідно до Операційного плану заходів з реалізації у 2024–2026 роках Державної стратегії у сфері протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу, туберкульозу та вірусним гепатитам на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 червня 2024 р. № 564-р.), в контексті виконання заходу 11.5 “Зниження рівня стигматизації та дискримінації у сфері надання послуг із тестування на ВІЛ”, звертаємося з таким:

1. У разі відсутності у закладах охорони здоров'я регіону затвердженої Політики запобігання стигмі і дискримінації людей із вразливих до дискримінації груп населення (далі — Антидискримінаційна політика), просимо забезпечити її розроблення та затвердження. Антидискримінаційну політику рекомендуємо розробити на базі Типової політики запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення (Додаток 2 до листа). Антидискримінаційна політика може бути затверджена як на рівні регіону в цілому, так і на рівні окремо взятих ЗОЗ. **Просимо обов'язково включити до Антидискримінаційної політики положення щодо недопущення стигматизації та дискримінації у сфері надання послуг з тестування на ВІЛ-інфекцію.**

2. У разі наявності затвердженої у закладах охорони здоров'я регіону політики запобігання стигмі і дискримінації людей із вразливих до дискримінації



груп населення просимо забезпечити її доопрацювання шляхом включення положення щодо недопущення стигматизації та дискримінації у сфері надання послуг з тестування на ВІЛ-інфекцію.

3. Заохочуємо продовжувати впровадження практик толерантного ставлення до всіх пацієнтів і пацієнок незалежно від значимих характеристик особистості, які визнані національним законодавством підставами захисту від дискримінації. До таких значимих характеристик та захищених ознак людини належать зокрема, але не вичерпно, такі: 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), приналежність до ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ, 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.

4. Просимо інформувати Центр щодо виконання названого вище заходу 11.5 Операційного плану у строк до **15 лютого 2025 року**.

Щиро дякуємо за співпрацю. Переконані, що спільними зусиллями ми вже сьогодні створюємо та зміцнюємо середовище, де всі люди мають рівний доступ до якісних медичних послуг без стигми та дискримінації.

Додатки: 1. Список до розсилки на 2 арк. в 1 прим.

2. Анотація на 2 арк. в 1 прим.

3. Проект Наказу «Про затвердження Політики запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення» на 9 арк. в 1 прим..

**В.о. Генерального директора**

**Олександр ВОВЧЕНКО**

### Список до розсилки

1. Управління охорони здоров'я Волинської обласної державної адміністрації;
2. Управління охорони здоров'я Житомирської обласної державної адміністрації
3. Департамент охорони здоров'я Кіровоградської обласної державної адміністрації
4. Департамент охорони здоров'я Львівської обласної державної адміністрації
5. Департамент охорони здоров'я Рівненської обласної державної адміністрації
6. Управління охорони здоров'я Сумської обласної державної адміністрації
7. Департамент охорони здоров'я Тернопільської обласної державної адміністрації
8. Департамент охорони здоров'я Херсонської обласної державної адміністрації
9. Департамент охорони здоров'я Донецької обласної державної адміністрації
10. Департамент охорони здоров'я та реабілітації Вінницької обласної державної адміністрації
11. Управління охорони здоров'я Закарпатської обласної державної адміністрації
12. Департамент охорони здоров'я Запорізької обласної державної адміністрації
13. Департамент охорони здоров'я Івано-Франківської обласної державної адміністрації
14. Департамент охорони здоров'я Київської обласної державної адміністрації
15. Департамент охорони здоров'я Луганської обласної державної адміністрації
16. Управління охорони здоров'я Миколаївської обласної державної адміністрації
17. Департамент охорони здоров'я Одеської обласної державної адміністрації
18. Департамент охорони здоров'я Полтавської обласної державної адміністрації
19. Департамент охорони здоров'я Харківської обласної державної адміністрації
20. Департамент охорони здоров'я Хмельницької обласної державної адміністрації
21. Департамент охорони здоров'я Чернівецької обласної державної адміністрації

22. Управління охорони здоров'я Чернігівської обласної державної адміністрації

23. Департамент охорони здоров'я Дніпропетровської обласної державної адміністрації

24. Управління охорони здоров'я Черкаської обласної державної адміністрації

## **Анотація**

Наявність політики запобігання стигмі і дискримінації як обов'язкової вимоги до медичного закладу - надавача послуг - передбачена умовами закупівлі медичних послуг за програмою державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення і виступає дієвим запобіжником проти порушення прав пацієнтів.

Політика запобігання стигмі і дискримінації в медичному закладі розробляється і затверджується керівництвом закладу як складова системи якісного надання медичної допомоги незалежно від віку, статі, національності, наявності чи відсутності певних захворювань або інвалідності чи інших ознак пацієнта. Наказ керівництва з затвердження такої політики фіксує стандарти ставлення до пацієнта і є основою для проактивних дій з розбудови дієвої програми рівності і недискримінації, що має включати анкетування співробітників та пацієнтів, систематичне навчання персоналу, приймання, облік та розгляд скарг і пропозицій тощо.

Така політика є частиною внутрішніх організаційно-розпорядчих документів медичного закладу. Рекомендовано внести відповідні зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку у визначеному законом порядку - це дозволить ознайомити колектив з нормами поведінки та дотримати гарантії дисциплінарної відповідальності в разі порушення політики співробітником закладу.

Координація роботи з попередження стигми та дискримінації може бути покладена на одну особу або спеціально створену робочу групу, яка на постійній основі буде планувати і проводити відповідну діяльність в закладі. В такому разі необхідно затвердити склад такої групи та положення про неї наказом керівника, а в подальшому - здійснювати планування, моніторинг і звітування про її роботу на постійній основі.

Крім того, з положеннями політики потрібно ознайомити пацієнтів та відвідувачів медичного закладу, особливо в частині каналів зворотного зв'язку - подання скарг, заяв і пропозицій щодо випадків дискримінації та стигматизації. Це варто робити шляхом розміщення тексту правил на стендах в приміщеннях закладу, оприлюдненням на офіційному сайті (за наявності), систематичних публікацій на сторінках закладу чи його керівництва в соціальних мережах тощо. За наявності ресурсів доцільно передбачити можливість для надання відгуків, заяв, скарг чи пропозицій електронними каналами зв'язку - наприклад, заповнення форми за QR кодом чи направленням електронного листа на виділену адресу електронної пошти.

Запропонований проєкт Політики є базовим документом, який може і має бути вдосконалений кращими практиками запобігання стигмі та дискримінації. Деякі допоміжні матеріали наведені у розділі “Корисні посилання”.

бланк закладу

## НАКАЗ

від \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

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 (*назва закладу*) (далі - Політика) відповідно до додатку №1.

2. Координацію роботи із впровадження Політики покласти на (*посада та ПІБ працівника*)<sup>[1]</sup>. Відповідальній особі щоквартально інформувати керівника закладу про заплановану діяльність та результати роботи.

3. Начальнику відділу кадрів *ПІБ*

3.1. Організувати ознайомлення колективу з Політикою до “\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 202\_\_ року.

3.2. Розробити проєкт змін до Правил внутрішнього трудового розпорядку закладу, який передбачатиме доповнення цих правил затвердженою політикою, та подати керівнику закладу для подальшого погодження з профспілковою організацією закладу до “\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 202\_\_ року<sup>[2]</sup>.

4. Керівникам структурних підрозділів:

4.1. Забезпечити вивчення і неухильне дотримання Політики підпорядкованими працівниками.

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

5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Керівник

---



## Політика

### запобігання стигмі та дискримінації людей з вразливих до дискримінації груп населення у (назва закладу)

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)<sup>1</sup>, 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;

---

<sup>1</sup> Див.: (1) наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15 вересня 2023 року № 1632 «Про затвердження Переліку ключових груп щодо інфікування ВІЛ та критеріїв їх визначення», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 жовтня 2023 р. за № 1804/40860 та чинний з 30 листопада 2023 р. — Режими доступу: на порталі <Верховна Рада України : законодавство України>: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1804-23#Text>; на сайті МОЗ: <https://moz.gov.ua/en/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-15092023--1632-pro-zatverdzhennja-pereliku-kljuhovih-grup-schodo-infikuvannja-vil-ta-kriterii-ih-viznachennja>; (2) додаток 1 до Стандартів медичної допомоги «ВІЛ-інфекція» (пункт 1 Стандарту 1) «Визначення приналежності до ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ», затверджений наказом МОЗ України від 16 листопада 2022 року № 2092 «Про затвердження Стандартів медичної допомоги “ВІЛ-інфекція”». — Режим доступу на сайті МОЗ України: [https://moz.gov.ua/uploads/8/41672-dn\\_2092\\_16112022\\_dod1.pdf](https://moz.gov.ua/uploads/8/41672-dn_2092_16112022_dod1.pdf) = <https://bit.ly/3OCt1QF>.

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

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

### **Корисні посилання**

1. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації”  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

2. Супутні документи для впровадження політики запобігання стигмі та дискримінації ТВpeopleUkraine <https://tbpeopleukraine.com/wp-content/uploads/Polityka-protydyiyi-SiD.pdf>

3. Гендерно-чутлива політика, «дружня» до людей, які живуть з ВІЛ, та представників/ць груп найвищого ризику щодо інфікування ВІЛ (розроблено ВБО «Всеукраїнська мережа ЛЖВ» в рамках реалізації проекту RESPECT: «Зменшення стигми та дискримінації, пов’язаної з ВІЛ, до представників груп найвищого ризику в медичних закладах України» за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), 2014)  
[https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00MRWZ.pdf?fbclid=IwAR3C1OJbutuMdVwc7yHjaHX4s1PPrqFr88zH9Eozh4OPHfT4x4Q4hYek36c](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00MRWZ.pdf?fbclid=IwAR3C1OJbutuMdVwc7yHjaHX4s1PPrqFr88zH9Eozh4OPHfT4x4Q4hYek36c)

4. Єлігулашвілі М., Федорович І., Пономарьов С. Організація навчання з питань дискримінації. Практичний посібник – К., 2015 – 136 с. [https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/guidelines\\_tot\\_draft\\_new-web\\_0.pdf](https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/guidelines_tot_draft_new-web_0.pdf)

5. Carr, D., R. Kidd, M. Fitzgerald, and L. Nyblade. 2015. Achieving a Stigma-free Health Facility and HIV Services: Resources for Administrators. Washington, DC: Futures Group, Health Policy Project. [http://www.healthpolicyproject.com/pubs/281\\_SDAAdministratorsGuide.pdf](http://www.healthpolicyproject.com/pubs/281_SDAAdministratorsGuide.pdf)

6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15 вересня 2023 року № 1632 «Про затвердження Переліку ключових груп щодо інфікування ВІЛ та критеріїв їх визначення», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 жовтня 2023 р. за № 1804/40860 та чинний з 30 листопада 2023 р. — Режими доступу: на порталі <Верховна Рада України : законодавство України>: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1804-23#Text>; на сайті МОЗ: <https://moz.gov.ua/en/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-15092023--1632-pro-zatverdzhennja-pereliku-kljuhovih-grup-schodo-infikuvannja-vil-ta-kriteriiv-ih-viznachennja>.

7. Додаток 1 до Стандартів медичної допомоги «ВІЛ-інфекція» (пункт 1 Стандарту 1) «Визначення приналежності до ключових або уразливих груп щодо інфікування ВІЛ», затверджений наказом МОЗ України від 16 листопада 2022 року № 2092 «Про затвердження Стандартів медичної допомоги “ВІЛ-інфекція”». — Режим доступу на сайті МОЗ України: [https://moz.gov.ua/uploads/8/41672-dn\\_2092\\_16112022\\_dod1.pdf](https://moz.gov.ua/uploads/8/41672-dn_2092_16112022_dod1.pdf) = <https://bit.ly/3OCt1QF>.

---

[1] В разі створення робочої групи із впровадження Політики додатково затверджується склад такої групи і положення про неї.

[2] Залежно від структури та штатного розпису закладу це може бути доручено юристу чи іншій особі відповідно до посадових обов'язків.