**Мобінг як прояв дискримінації працівників з ВІЛ-позитивним статусом на робочих місцях**

Прояв мобінгу відносно до працівників є серйозною проблемою, яка виникає через стигматизацію та дискримінацію. Професійне оточення, яке відноситься до працівника з ВІЛ-позитивним статусом з ворожістю або виключенням, може призвести до втрати робочого місця такого працівника, погіршення психічного та фізичного здоров'я, а також до ізоляції від соціального оточення.

Міжнародна організація праці (МОП) відображає сутність мобінгу як форми психологічного тиску на робочому місці. Мобінг характеризується образливим, жорстоким, злостивим або принизливим поводженням з працівником або групою працівників, яке може включати колективний пресинг на обрану ціль, а також ізоляцію особи від суспільних контактів та поширення неправдивої інформації.

Цей вид тисків може мати серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я постраждалих працівників, а також негативно впливати на робочий процес та клімат в колективі. Важливо вживати заходів для запобігання та виявлення мобінгу на робочому місці, а також надавати підтримку та захист постраждалим працівникам.

Для боротьби з мобінгом на робочому місці важливо впроваджувати політики та процедури, спрямовані на запобігання цьому явищу. Наприклад, організація може розробити кодекс професійної поведінки, в якому буде визначено недопустимі форми поведінки, включаючи мобінг, і передбачені відповідні санкції для порушників. Також важливо надавати навчання та інформацію персоналу щодо мобінгу та його наслідків, а також розвивати культуру взаємоповаги та підтримки в колективі.

Крім того, організація може створити механізми для виявлення та реагування на випадки мобінгу, такі як конфіденційна лінія підтримки, куди працівники можуть звертатися зі своїми скаргами, а також процедури внутрішнього розслідування і вживання заходів у разі виявлення мобінгу.

Необхідно також враховувати особливості мобінгу у відношенні до груп працівників з особливими потребами, у тому числі працівників з ВІЛ-позитивним статусом, і забезпечувати їх захист від дискримінації та насильства на робочому місці. Проводити регулярні перевірки клімату в колективі, щоб вчасно виявляти можливі випадки мобінгу та реагувати на них. Залучення професійних консультантів або психологів також може бути корисним для розв'язання конфліктів та відновлення психологічного комфорту у колективі.

Важливим елементом є здатність підтримувати відкрите спілкування та зворотний зв'язок з працівниками, щоб вони мали можливість висловлювати свої думки та скарги та були впевнені в тому, що їхні права будуть захищені.

Для ефективної боротьби з мобінгом на робочому місці роботодавець може вживати ряд заходів:

* Політика недискримінації і протидії мобінгу: роботодавець повинен розробити та впровадити політику, що забороняє будь-яку форму мобінгу та дискримінації на робочому місці. Ця політика повинна бути доступною для всіх працівників і містити процедури виявлення, реагування та запобігання мобінгу.
* Навчання та інформаційна кампанія: проведення тренінгів та семінарів для персоналу з питань професійної етики, конфліктології, взаємодії в колективі та інших аспектів, що допоможуть зменшити випадки мобінгу та підвищити обізнаність щодо цього питання.
* Створення підтримуючого середовища: роботодавець може створити механізми для підтримки постраждалих від мобінгу, такі як консультації з психологом чи конфіденційна лінія підтримки.
* Виявлення та реагування на випадки мобінгу: роботодавець повинен мати чіткі процедури для виявлення та реагування на випадки мобінгу, включаючи можливість анонімного повідомлення про подібні випадки.
* Співпраця з професійними консультантами: у складних випадках мобінгу роботодавець може звертатися за допомогою до професіоналів у галузі психології чи конфліктології для вирішення ситуації.
* Моніторинг та аналіз: роботодавець може проводити регулярний моніторинг та аналіз клімату в колективі для виявлення та запобігання можливих випадків мобінгу.

Загальна ідея полягає в тому, щоб створити в колективі атмосферу взаємоповаги та підтримки, де кожен працівник почувається захищеним та поважаним.

Нарешті, головне пам'ятати, що боротьба з мобінгом - це процес, який потребує постійного вдосконалення та адаптації стратегій до конкретних умов і потреб колективу. Запобігання мобінгу повинно бути вбудовано в корпоративну культуру організації і стати невід'ємною частиною її діяльності.

Головний державний інспектор

відділу з питань праці управління

інспекційної діяльності в Одеській області

Південного міжрегіонального управління

Державної служби з питань праці                                        Ольга ВОЛКОВА