**ДИСКРИМИНАЦИИ - НЕТ**

 **Поддержка людей с положительным ВИЧ-статусом службой занятости**

 **Дискриминация при трудоустройстве** **- это в первую очередь ограничение соискателя по пунктам, которые не относятся к деловым качествам, прямо влияющим на выполнение трудовых обязанностей по вакансии. В случае наличия запретов дискриминация принимает скрытые, изменённые формы, проявляясь, например, в виде**[**дискриминации по возрасту**](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D0%BE_%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%83)**или травли определённых групп работников.**

 Запрет дискриминации при трудоустройстве – это один из важнейших принципов трудового права, он установлен трудовым законодательством РФ. Так, статья 3 ТК РФ устанавливает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Сюда же относится дискриминация работников и служащих, у которых обнаружен ВИЧ.

 **ВИЧ - инфекция – это инфекционное заболевание человека, возникающее при проникновении в организм вируса иммунодефицита человека (ВИЧ) и характеризующееся таким поражением иммунной системы, когда организм становится беззащитным перед различными заболеваниями.** СПИД (синдром приобретенного иммунодефицита) развивается у людей, заразившихся ВИЧ-инфекцией, это конечная стадия данной болезни.

Трудоустройством людей с положительным ВИЧ-статусом, сохранением их диагноза в рамках врачебной тайны, поддержкой занимаются сотрудники службы занятости, не разделяя соискателей на «здоровых и нет». более того, заключая трудовые договора, в том числе и коллективные, во всех документах обязательно прописывают необходимость соблюдения всех прав соискателей, в том числе - ВИЧ-инфицированных. Обязательным пунктом является пункт о соблюдении ТК РФ в вопросах дискриминации. Сотрудники службы занятости строго придерживаются **основных принципов Свода практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда" затрагивают все аспекты и сферы труда, включая здравоохранение:**

 **1. Это проблема, связанная с каждым рабочим местом**

ВИЧ/СПИД является проблемой сферы труда, потому что затрагивает рабочую силу, и потому что рабочее место может играть важную роль в преодолении эпидемии и её последствий.

**2. Недопустимость дискриминации**

Недопустима любая дискриминация или моральное осуждение работников на основании их реального или предполагаемого ВИЧ-статуса.

 **3. Гендерное равенство**

Важное значение для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции, оказания помощи людям и ограничения ее последствий имеет установление гендерного равенства и расширение возможностей женщин.

 **4. Безопасная для здоровья производственная среда**

Обустройство рабочих мест должно минимизировать производственные риски и соответствовать возможностям работников и требованиям сохранения их здоровья.

**5. Социальный диалог**

Для успеха политики и программ по ВИЧ/СПИДу нужны отношения сотрудничества и доверия между работодателями, трудящимися и правительствами.

 **6. Недопущение тестирования в сфере занятости**

Тестирование на ВИЧ в сфере труда должно проводиться так, как это указано в Своде практических правил: оно должно носить добровольный и конфиденциальный характер и никогда не использоваться для отказа в трудоустройстве или увольнении уже работающих.

**7. Конфиденциальность**

Доступ к личным данным, включая ВИЧ-статус работника, должен быть ограничен требованиями конфиденциальности, которые содержатся в существующих нормах МОТ. От кандидатов на трудоустройство и действующих работников нельзя требовать раскрыть личную информацию, имеющую отношение к ВИЧ.

**8. Продолжение трудовых отношений**

Работники с заболеваниями, вызванными ВИЧ, должны иметь возможность продолжать работать в соответствующих условиях, пока это позволяют медицинские показания.

**9. Профилактика**

 Социальные партнеры располагают уникальными возможностями для принятия профилактических мер путем проведения информационно-просветительской работы и содействия изменению поведения.

**10. Уход и поддержка**

Работники имеют право на реально доступные медицинские услуги и льготы в рамках программ, проводимых на уровне государства и предприятия.

Выбирать соискателя на вакансию, работника или служащего нельзя, основываясь лишь на личных предпочтениях и неприятии тех или иных категорий граждан или определённых лиц, не учитывая их профессиональную квалификацию, образование, навыки и опят работы. Нельзя беспричинно отказывать человеку в работе только на основании того, что он иной религии, цвета кожи, пожилого возраста и имеет положительный ВИЧ-статус.

**Дискриминация - это не просто нарушение, это не административное, не гражданское это конституционное нарушение. Не случайно запрет на дискриминацию зафиксирован в Конституции, причем в одной из самых первых статей, где провозглашаются основы государственности, статья 19-я.**