

ПОЛІТИКА **психосоціальної підтримки працівників на робочому місці** **Деснянського БУВР**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Цією Політикою психосоціальної підтримки працівників на робочому місці (далі – Політика), Деснянське басейнове управління водних ресурсів (далі – Деснянське БУВР) демонструє підтримку кожному працівнику.

Політика психосоціальної підтримки працівників полягає у забезпеченні робочого середовища, вільного від переслідувань та дискримінації, спрямованого на підтримку кожного працюючого, створення здорових та безпечних умов праці, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я.

Метою є покращення психологічного благополуччя, зниження рівня стресу, підтримка етичного стандарту нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації. Деснянське БУВР прагне забезпечити психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує.

Психічний і соціальний добробут працівників є важливою складовою здорового і продуктивного робочого середовища.

Системна турбота про психічне здоров'я так само важлива, як і турбота про фізичний стан, адже це може врятувати життя, запобігти травмуванню на роботі, зберегти кадровий потенціал, підвищити мотивацію і продуктивність.

Психосоціальні ризики та стресові ситуації впливають на наше психічне та фізичне здоров'я.

Кожна людина по своєму переживає стресові ситуації, це залежить від її особистісних якостей, досвіду та особливостей сприйняття. Ми можемо відчувати паніку, тривогу, стрес, страх, депресію, відчай та інші емоції. Коли ми знаходимось у важкому емоційному стані, дуже важливою є підтримка друзів, рідних чи колег.

Якщо ви відчуваєте будь-які психологічні чи соціальні труднощі, повідомляйте про це безпосереднього керівника або провідного інженера з охорони праці.

Ми хочемо краще зрозуміти ваші потреби в цей непростий час. Це дасть нам змогу оцінити, які заходи та коригування ми можемо зробити, щоб допомогти вам вирішити першочергові проблеми та психологічно відновитися.

Дякуємо вам за вашу працю, співчуття та стійкість у цей надзвичайно складний час!

2. ЦІЛІ

- сформувати психологічно безпечне робоче середовище, де панує довіра, повага та підтримка, відсутня дискримінація та стигма;
- сприяти відкритості у розмовах про ментальне здоров'я та проблеми психосоціального характеру;
- підтримати й допомогти у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним особам, вагітним жінкам, працівникам із фізичними чи психічними проблемами, працівникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких чи майно;
- підвищити рівень знань працівників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- сприяти запобіганню важким психічним і поведінковим розладам;

- запобігати емоційному й професійному «вигоранню», особливо у воєнний та післявоєнний час. Проводити своєчасне діагностування вигорання;
- навчити працівників навичок надання першої психологічної допомоги;
- надати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги;
- сприяти активній участі працівників у різних ініціативах, які допоможуть підтримувати ментальне і фізичне здоров'я;
- запобігати дискримінації в усіх її проявах, зокрема за ознакою статі, віку, походження, раси, кольору шкіри, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, реального або уявного ВІЛ-статусу, захворювання на туберкульоз, інвалідності тощо;
- не допускати проявів мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих;
- вживати заходів з недопущення насильства, сексуальних домагань та харасменту на робочому місці.

3. ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ

Ментальне (психічне) здоров'я – це стан добробуту, при якому людина може реалізовувати свій потенціал, долати життєві стреси, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї громади. Ментальне і фізичне здоров'я разом із соціальним добробутом є важливими компонентами загального здоров'я людини.

Професійне вигорання – це емоційне, фізичне та психологічне виснаження, спричинене тривалим стресом або надмірним навантаженням на роботі.

Психологічно безпечне робоче середовище – це простір, де панує довіра, повага та взаємопідтримка.

Психосоціальні проблеми – це труднощі в житті людини, які виникають на перетині психіки людини та її соціального середовища. Вони є наслідком взаємодії внутрішніх переживань та стресових життєвих обставин і можуть значно впливати на психічне здоров'я, самопочуття та якість життя людини.

Психосоціальна підтримка на робочому місці – це комплекс заходів для покращення психологічного благополуччя та зниження рівня стресу у співробітників.

Вона включає в себе: інформованість працівників щодо психічного здоров'я і його значення; оцінювання потреб працівників та психологічну допомогу (особисті зустрічі у дружньому форматі з підлеглими, консультації, тренінги); групову підтримку (проведення різних командних заходів); створення сприятливих умов праці (гнучкий графік, можливість віддаленої роботи).

Психосоціальна допомога – це діяльність, спрямована на задоволення психологічних і соціальних потреб людей з метою покращення якості їхнього життя шляхом надання доступу до інформації про психічне здоров'я, розвитку навичок подолання стресу, психологічної стійкості і психологічного відновлення, підтримки, орієнтованої на зменшення почуття соціальної ізоляції, розвитку здатності до самовизначення.

Перша психологічна допомога – це підтримка людини у гострому стресовому стані для її емоційної стабілізації під час травматичної події або після неї.

У людини в цьому стані можуть з'являтися такі емоційні реакції: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервово-тремтіння, рухове збудження, істерика, плач. Перша психологічна допомога може надаватися особою, що не є фахівцем у сфері психічного здоров'я, проте пройшла навчання і володіє базовими навичками надання першої психологічної допомоги.

Психологічне консультування (психотерапія) – це розмова з фахівцем про свої думки для оцінки емоційного стану, щоб змінити свою поведінку та покращити якість життя.

Стигма – це негативне, упереджене ставлення, соціальний ярлик або «клеймо», що навішується на людину через певну характеристику чи ознаку (стать, колір шкіри, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію чи інші ознаки).

Дискримінація на робочому місці – це негативне, нерівне ставлення до працівників на підставі їхніх особистих характеристик (статі, віку, політичних чи релігійних переконань, інвалідності, соціального походження тощо), які не мають прямого відношення до роботи. Вона базується на стереотипах та створює нерівні умови праці. (наприклад нерівний доступ до можливостей, різниця в оплаті праці за одну і ту ж роботу, різниця у ставленні, словесні або письмові образи).

Дискримінація це негативні вчинки, спричинені стигмою (стигма в дії).

Мобінг – це систематичне цькування та психологічний тиск на працівника з метою приниження його честі, гідності та ділової репутації (висміювання, погрози, наклепи, принизливі зауваження). Мобінг це форма дискримінації.

Харасмент – це небажана, настирлива поведінка, яка порушує особисті кордони, принижує, залякує або створює ворожу атмосферу. Це форма дискримінації, що включає вербальні образи, сексуальні домагання, психологічний тиск або фізичні дії, які завдають дискомфорту. Харасмент є незаконним і базується на відсутності згоди.

Сексуальні домагання – це будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої - приниження гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Основною ознакою є відсутність добровільної згоди особи. Домагання можуть включати погрози, непристойні зауваження, жести чи небажані дотики.

ВІЛ (вірус імунодефіциту людини) – це хронічне інфекційне захворювання, що вражає імунну систему людини. Вірус поступово руйнує захисні сили організму, роблячи його беззахисним перед інфекціями. Без лікування ВІЛ переходить у СНІД. Завдяки сучасній АРТ-терапії ВІЛ-позитивні люди живуть повноцінним життям.

Вірус передається лише через кров, сперму, вагінальні виділення та грудне молоко. Найчастіші шляхи: незахищений статевий контакт, використання спільних голків, від інфікованої матері до дитини. Інфікуванню можна запобігти за допомогою відповідних заходів. Про наявність чи відсутність захворювання можна дізнатися тільки здавши відповідний тест.

СНІД (синдром набутого імунодефіциту) – це остання, найважча стадія ВІЛ-інфекції, при якій імунна система практично повністю руйнується. Вона характеризується виникненням важких, так званих опортуністичних інфекцій та пухлин, оскільки організм втрачає здатність захищатися. СНІД розвивається через 8–10 років після зараження ВІЛ, якщо не проводити спеціальну АРТ-терапію.

ВПО (внутрішньо переміщена особа) – громадянин України або особа без громадянства, яка законно проживала в Україні та була змушена покинути своє житло, рятуючись від війни, окупації, насильства чи надзвичайних ситуацій, не перетинаючи при цьому державний кордон.

Ветеран війни — це особа, яка брала участь у бойових діях для захисту України або у військових операціях за її межами. До цієї категорії належать: учасники війни, учасники бойових дій (УБД), люди з інвалідністю, що отримали поранення під час бойових дій. Це досвідчені воїни, які відслужили визначений термін та мають право на пільги та соціальний захист від держави.

Особи з інвалідністю - це особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть призводити до обмеження їх життєдіяльності.

Безбар'єрність — це умови, які дозволяють кожній людині, незалежно від віку, стану здоров'я, або інших обставин, мати рівний доступ до всіх можливостей, які пропонує суспільство. Види безбар'єрності: фізична (доступність будівель, транспорту), інформаційна (доступність інформації в різних форматах для людей з різними потребами), цифрова (доступ до інтернету та онлайн-послуг), суспільна (можливість рівної участі в житті суспільства).

Розумне пристосування – індивідуальне рішення для конкретної людини з певним порушенням здоров'я на конкретному робочому місці із відповідним переліком професійних обов'язків.

4. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ

Політика поширюється на всіх працівників Деснянського БУВР.

Деснянське БУВР заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де працівники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками без страху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень Політики

Працівники:

- ознайомлюються з цією Політикою та, якщо необхідно, звертаються за роз'ясненнями до керівництва;
- враховують цю Політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи Деснянське БУВР;
- підтримують та сприяють досягненню цілей Політики щодо психосоціальної підтримки працівників;
- належним чином піклуються про власне психічне та фізичне здоров'я;
- уважно стежать за тим, щоб власні дії не впливали на здоров'я та безпеку інших людей на робочому місці;
- беруть участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї Політики;
- надають відгуки задля покращення ефективності цієї Політики та програми заходів.

Керівники структурних підрозділів:

- ознайомлюють працівників з цією Політикою;
- активно підтримують та сприяють реалізації цієї Політики;
- заохочують працівників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї Політики;
- беруть участь у тренінгах із надання першої психологічної допомоги;
- відкриті до розмов із працівниками про проблеми ментального здоров'я та психосоціальних ризиків, що можуть виникнути на робочому місці в результаті стресу, втоми, емоційного чи професійного виснаження;
- дотримуються принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру, і не допускають проявів стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- беруть участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї Політики;
- беруть участь у перегляді цієї Політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи коригувань.

5. КОМУНІКАЦІЯ

Ця Політика є легкодоступною для всіх працівників та розміщується на офіційному сайті Деснянського БУВР.

Під час працевлаштування працівники ознайомлюються з цією Політикою та можуть отримати її копію в електронному вигляді.

У разі прийняття рішення про внесення змін до Політики, працівники будуть проінформовані про таке рішення.

Працівники мають право вносити пропозиції про внесення змін до Політики та надавати свої відгуки щодо її реалізації. Зміни в Політику вносяться з урахуванням пропозицій працівників, наданих в ході обговорення запропонованих змін.

Контактною особою щодо реалізації цієї Політики є провідний інженер з охорони праці.

6. МОНІТОРИНГ ТА ПЕРЕГЛЯД

Деснянське БУВР переглядатиме цю Політику через рік після впровадження або частіше, в разі потреби, для визначення рівня досягнення встановлених цілей, виявлення перешкод і факторів, що заважають реалізовувати Політику.

Ефективність Політики буде оцінюватися шляхом:

- відгуків (опитування тощо) працівників та керівників;
- звітів щодо результатів впровадження.

Звіт про стан реалізації Політики затверджується начальником Деснянського БУВР.

7. ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Психосоціальна підтримка на робочому місці спрямована на забезпечення психологічного комфорту, створення умов для зниження стресових факторів, профілактики вигорання та збереження психічного здоров'я працівників.

Основні принципи психосоціальної підтримки

- повага до людської гідності
- індивідуальний підхід
- конфіденційність
- створення безпечного середовища
- орієнтація на довгострокові результати

Забезпечення психологічного комфорту. Психологічний комфорт на робочому місці є ключовим для збереження ментального здоров'я працівника. В таких умовах працівник відчувається впевнено, безпечно та спокійно, що дозволяє йому ефективно виконувати свої професійні обов'язки.

Сприяння соціальній адаптації – Соціальна адаптація у робочому колективі є необхідною умовою для успішної інтеграції в нове середовище. Це допомагає новачку швидше освоїтися, зменшує психологічне напруження та хвилювання, які виникають при зміні роботи. Адаптований працівник швидше починає працювати на повну потужність, освоюючи не лише професійні обов'язки, а й особливості взаємодії в колективі.

Запобігання професійному вигоранню – вигорання є одним із найпоширеніших проблем сучасного суспільства. Воно проявляється через цинізм, втрату мотивації, постійну втому та зниження продуктивності. Основні причини включають надмірне навантаження, брак відпочинку та відсутність підтримки.

Забезпечення умов для самореалізації та професійного розвитку – це включає можливості для навчання, нових навичок, просування по кар'єрних сходах.

Гнучкість робочих процесів та перегляд навантаження – регулярний аудит обсягів роботи для запобігання перевтомі. Впровадження гнучкого графіка або можливості віддаленої роботи, особливо для тих, хто перебуває у стресовому стані або має сімейні обставини, спричинені війною. Надання додаткових вільних годин або днів для вирішення питань ментального здоров'я без втрати доходу.

Створення безпечного фізичного та інформаційного простору – облаштування спеціальних зон для відпочинку або «кімнат тиші», де працівник може побути наодинці кілька хвилин після складного дзвінка чи новини.

Створення інклюзивного та безбар'єрного середовища, що враховує потреби всіх працівників (безперешкодний фізичний доступ до будівель та просторів, доступ до інформації в різних форматах для людей з різними потребами тощо).

Навчання методам психологічної самодопомоги та стійкості – організація регулярних тренінгів для персоналу, де фахівці навчають технікам дихання, заземлення та управління стресом. Це дозволяє працівникам самостійно стабілізувати свій стан під час повітряних тривог або після кризових подій.

Забезпечення доступу до фахової психологічної допомоги – впровадження програм підтримки працівників (оплачені індивідуальні консультації з психологом, телефони гарячих ліній підтримки).

Організація групової підтримки – проведення різних командних заходів, створення груп для обговорень зі схожим досвідом (наприклад, ветерани, внутрішньо переміщені особи).

Очікувані результати:

- покращення емоційного та психологічного стану персоналу;
- зменшення тривожності, професійного вигорання та конфліктів;
- підвищення довіри до керівництва;
- покращення культури безпеки праці та внутрішньої взаємодії;
- зростання продуктивності праці;
- зниження плинності кадрів;
- стабільність роботи в кризових умовах;
- розвиток особистісних і професійних навичок працівників.

8. ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ СКАРГ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛІТИКИ

Процедура розгляду скарг на порушення цієї Політики спрямована на оперативне реагування на випадки дискримінації, мобінгу чи стигматизації.

З метою оперативного розгляду скарг персоналу наказом начальника Деснянського БУВР створюється комісія, до складу якої входять начальник управління, фахівці служб управління персоналом, правового забезпечення, охорони праці, голова профкому. Вона передбачає створення спеціальної комісії та дотримання визначених етапів для забезпечення конфіденційності та об'єктивності.

Основні етапи розгляду скарг:

1. **Подання скарги:** Працівник, який вважає, що зазнав порушень, повідомляє про обставини інциденту комісію. Скарга подається у письмовій формі на e-mail або безпосередньо комісії.

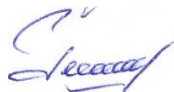
2. **Розгляд скарги та розслідування:** Комісія розглядає скаргу протягом 3 робочих днів (скарги, які потребують додаткового обстеження – не довше 15 днів). Розгляд проводиться об'єктивно та з дотриманням конфіденційності. (Комісія може розслідувати поведінку працівників, які порушують принципи Політики, навіть за відсутності офіційної скарги).

3. **Прийняття рішення:** За результатами розгляду оформлюється письмове рішення, з яким ознайомлюють працівника, який подавав скаргу. У разі підтвердження порушень вживаються заходи щодо їх усунення та запобігання в майбутньому.

Примітка. Повторні скарги з того ж питання реєструються окремо, але розглядаються разом з попередніми.

Матеріали, що стосуються Політики, зберігаються в служби охорони праці.

Провідний інженер з охорони праці



Олеся РАЙХІЛЬ