

ПОГОДЖЕНО:
Голова профспілки
КЗ «Полтавський Палац
дитячої та юнацької творчості
Полтавської міської ради»
Оксана ШВЕЦЬ *Швец*
«21» *травня* 2024 року

ПОГОДЖЕНО:
Директор КЗ «Полтавський Палац
дитячої та юнацької творчості
Полтавської міської ради»
Валентина ДРОЗД
«21» *травня* 2024 року



ПОЛІТИКА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ на робочому місці у воєнний та післявоєнний час в Комунальному закладі «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради»

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Цим документом Комунальний заклад «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» (далі – Палац ДЮТ) бере на себе обов'язок підтримки кожного працівника і кожної працівниці закладу на робочому місці.

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці (далі політика ПСП) полягає у забезпеченні робочого середовища, вільного від переслідувань та/ або дискримінації, спрямованого на підтримку кожного працюючого, створення здорових умов праці, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я.

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Вигорання - позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб, як наслідок тривалого невіршеного стресу на робочому місці. Багато вчених вважають це хворобою, але, починаючи з травня 2019 року, ВООЗ використовує цей термін тільки у випадках, пов'язаних з роботою, а тому - вигорання класифікується як синдром. Та супутні симптоми цього синдрому впливають на стан нашого здоров'я та життя загалом. Людина починає хворіти, послаблюється увага, погіршуються стосунки, з'являються конфлікти, знижується задоволення від життя.

Дискримінація - будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять. Коли хтось ставиться до людини негативно через психічну хворобу та інші ознаки, це є дискримінацією..

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.

Мобінг – це діяння будь якого працівника трудового колективу, які спрямовані на пониження гідності та честі іншого працівника, його професійної репутації у формі психологічного та економічного тиску, зокрема, із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність та зміни місця роботи.

Перша психологічна допомога надається людині для її емоційної стабілізації та підтримки, коли вона перебуває в гострому стресовому стані під час травматичної події або після неї. У людини в цьому стані можуть з'являтися такі емоційні реакції: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервові тремтіння, рухове збудження, істерика, плач.

Психологічне консультування або «психотерапія», або «розмовна терапія» — це розмова про свої думки з фахівцем, щоб краще зрозуміти власне мислення та поведінку заради вирішення певних психологічних проблем; щоб оцінити свій власний емоційний стан для недопущення або зменшення ризиків появи психічного розладу; щоб змінити свою поведінку задля покращення якості життя.

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

Сексуальні домагання – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої — порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Також визначаються як дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у певних трудових чи службових відносинах.

Стигма – це сприйняття людини у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (наприклад, стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію, статус ВПО та інші ознаки).

Харасмент – це форма переслідування, домагання, дискримінації, що включає будь-яку образливу, зневажливу або принизливу для людини (одержувача) фізичну, словесну або невербальну поведінку. Слово «харасмент» походить від англійського harass «турбувати, тривожити, виснажувати, дошкуляти» і означає такі дії або поведінку, при якій хтось поводить щодо вас неприйнятним, образливим, принизливим або застрашливим чином.

Метою впровадження цієї політики у Палаці ДЮТ є підтримка етичного стандарту нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації. Палац ДЮТ прагне забезпечити психосоціальну підтримку на робочому місці кожному, хто її потребує.

Наш заклад в рамках впровадження політики ПСП прагне:

- сформувати психологічно безпечне середовище, де принципи конфіденційності і відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем працівників мають пріоритетне значення;
- стати більш відкритими до обговорення проблем психосоціального характеру та шляхів збереження ментального здоров'я;
- підтримувати й допомагати у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним співробітникам, вагітним жінкам, співробітникам із фізичними проблемами, співробітникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких та майно;
- підвищувати рівень знань співробітників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- запобігати емоційному й професійному «вигоранню», створювати умови для недопущення та/або своєчасного діагностування професійного «вигорання»;
- навчати співробітників навичок надання першої психологічної допомоги;
- за потреби надавати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги;
- сприяти активній участі співробітників у заходах щодо збереження ментального і фізичного здоров'я;
- запобігати дискримінації на робочому місці в усіх її можливих проявах;
- не допускати прояви мобінгу, приниження і знецінення під час роботи між колегами та між керівниками і підлеглими;
- вживати заходів з недопущення в Палаці ДЮТ будь-яких видів психологічного, фізичного, сексуального та економічного насильства.

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця політика поширюється на всіх працівників закладу.

ЗМСТ ПОЛІТИКИ ПСП

Палац ДЮТ заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище у закладі, де працівники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми психосоціального характеру зі своїми керівниками без страху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень політики ПСП:

Працівники Палацу ДЮТ:

- повинні бути ознайомлені з даним документом, а вразі необхідності – мати можливість звернутися за роз'ясненнями до координатора програми ПСП – практичного психолога / адміністрації / голови профспілкового комітету Палацу ДЮТ;
- мають враховувати цю політику під час виконання посадових обов'язків і в будь-який час, представляючи заклад;
- підтримують та сприяють досягненню цілей цієї політики;
- піклуються про власне психічне та фізичне здоров'я;
- мають піклуватися про те, щоб їхні дії негативно не впливали на здоров'я та психологічну і фізичну безпеку інших працівників закладу, вихованців та їх батьків;
- беруть участь в інформаційно-профілактичних заходах у межах цієї політики;
- беруть участь в опитуваннях, що проводимуться у закладі з метою покращення ефективності цієї політики.

Завідувачі відділів:

- ознайомлюють працівників відділу з політикою ПСП;
- активно підтримують політику ПСП та сприяють її реалізації;
- заохочують співробітників своїх підрозділів брати участь в інформаційно-профілактичних заходах у межах цієї політики;
- беруть участь у тренінгах із надання першої психологічної допомоги;
- відкриті до обговорення з працівниками відділів проблем щодо збереження 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 соціально неприйнятних дій;

- беруть участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї політики;
- беруть участь у перегляді цієї політики один раз на рік (на початку нового навчального року, на загальних зборах колективу) для внесення необхідних доповнень чи корегувань.

КОМУНІКАЦІЯ

Усі працівники Палацу ДЮТ в обов'язковому порядку ознайомлюються з даним документом під підпис та отримують її копію (в електронному вигляді).

У разі прийняття рішення про внесення змін до політики ПСП всі працівники мають бути поінформовані про таке рішення.

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

Контактною особою щодо реалізації цієї політики у Палаці ДЮТ з питань психологічної підтримки є практичний психолог.

МОНІТОРИНГ ТА ПЕРЕГЛЯД

Палац ДЮТ переглядатиме цю політику щороку 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 щорічного анонімного анкетування всіх працівників закладу.

Координатор програми ПСП,
практичний психолог

Наталія ВІЛЬХОВА

Директор

Валентина ДРОЗД