

ЗАТВЕРДЖУЮ

Генеральний директор
ТОВ «Кусум Фарм»

Раджив Гупта

2024 рік



ПОЛІТИКА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «КУСУМ ФАРМ»

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці працівників ТОВ «Кусум Фарм» (надалі – політика) передбачає психосоціальну підтримку кожному працівнику ТОВ «Кусум Фарм» (далі – підприємство) з боку керівництва підприємства.

Ми *визнаємо*, що психічний і соціальний добробут наших працівників є важливою складовою здорового і продуктивного робочого середовища. В умовах воєнного стану ми можемо відчувати паніку, тривогу, стрес, страх, депресію, відчай та інші емоції.

Ми *просимо*, щоб кожен, хто відчуває будь-які психологічні чи соціальні труднощі, повідомляли про це менеджера з персоналу або безпосередньому керівнику.

Ми *прагнемо* надати ефективну психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує.

Ми *хочемо* краще зрозуміти ваші потреби в цей непростий час. Це дає нам змогу оцінити, які заходи ми можемо запровадити, щоб допомогти вам психологічно відновитися.

Мета

1. Формування культури загальної підтримки та створення психологічно-безпечного робочого середовища, де працівники підприємства можуть відкрито обговорювати першочергові потреби та проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без страху перед стигмою та осудом.

2. Зниження рівня стресу та емоційної напруги у працівників підприємства та покращення загального соціально-психологічного клімату в колективі.

Завдання

1. Сформувати психологічно-безпечне середовище, де принципи конфіденційності, відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем має пріоритетне значення.

2. Стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я та проблеми психосоціального характеру.

3. Підтримувати та допомагати працівникам підприємства у вирішенні першочергових психосоціальних потреб.

4. Сприяти запобіганню важких психічних і поведінкових розладів у працівників шляхом надання доступу до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги.

5. Запроваджувати заходи, що направлені на запобігання емоційному й професійному «вигоранню».

6. Сприяти участі працівників у запроваджених компанією ініціативах, що направлені на підтримку їх ментального здоров'я.

Визначення основних термінів

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

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, оцінити свій власний емоційний стан для недопущення або зменшення ризиків появи психічного розладу, змінити свою поведінку задля покращення якості життя.

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.

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

Стигма – це коли хтось сприймає вас у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання та інше).

Сфера застосування

Ця політика поширюється на всіх працівників підприємства.

Зобов'язання

ТОВ «Кусум Фарм» заохочує персонал 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 співробітники відчувають, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без остраху перед стигмою та осудом.

Відповідальність співробітників:

- ознайомитися з цією політикою та звернутися за роз'ясненнями до керівництва, якщо необхідно;

- враховувати цю політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи ТОВ «Кусум Фарм»;
- підтримувати та сприяти досягненню цілей політики ТОВ «Кусум Фарм» щодо психосоціальної підтримки;
- належним чином піклуватися про власне психічне та фізичне здоров'я;
- уважно стежити за тим, щоб власні дії не впливали на здоров'я та безпеку інших людей на робочому місці;
- брати участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї політики;
- надавати відгуки задля покращення ефективності цієї політики та програми заходів.

Відповідальність керівників:

- переконатися, що всі співробітники ознайомлені з цією політикою;
- активно підтримувати та сприяти реалізації цієї політики;
- заохочувати співробітників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї політики;
- бути відкритими 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;
- дотримуватися принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру, і не допускати прояв стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- брати участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї політики; брати участь у перегляді цієї політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень.

Моніторинг та оцінка ефективності політики

Оцінка ефективності політики здійснюється на підставі проведених опитувань або анкетування серед працівників підприємства та наявного соціально-психологічного клімату в колективі.

Додаткові положення

1. Політика є легкодоступною для всіх працівників підприємства, ознайомлення з нею здійснюється за допомогою комунікативних засобів, передбачених на підприємстві, або при прийомі на роботу.

2. Політика переглядається один раз на рік, та у разі потреби, до неї вносяться відповідні зміни або доповнення.

3. У разі внесення змін або запровадження нових ініціатив, у рамках визначеної політики, координатор програми психосоціальної підтримки інформує працівників підприємства про зміни за допомогою комунікативних засобів, передбачених на підприємстві.

Координатор програми психосоціальної підтримки працівників ТОВ «Кусум Фарм»



Оксана ДУДЧЕНКО