

Додаток 1

до наказу Чернівецького фахового
коледжу технологій та дизайну
від 05 жовтня 2026 року № 144

ПОГОДЖЕНО

Голова Первинної профспілкової
організації працівників Чернівецького
фахового коледжу технологій та дизайну

Руслан КУЧІНІК

05 жовтня 2026 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Чернівецького фахового
коледжу технологій та дизайну

Алла ГАПЕЙ

05 жовтня 2026 року

ПОЛІТИКА ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ У ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Цією політикою Чернівецький фаховий коледж технологій та дизайну (далі – Коледж) демонструє підтримку кожному працівнику і кожній працівниці Коледжу.

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці (далі – Політика) 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.

Метою є підтримка етичного стандарту нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації. Коледж прагне забезпечити психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує.

1. Цілі

Коледж прагне:

- Сформувати психологічно безпечне середовище, де принципи конфіденційності і відсутність дискримінації та стигми навколо психічних і фізичних проблем мають пріоритетне значення;
- Стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я, проблеми психосоціального характеру;
- Підтримати й допомогти у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним співробітникам, вагітним жінкам, співробітникам із фізичними та/або психічними проблемами, співробітникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких та майно. Підвищити рівень знань співробітників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення;
- Сприяти запобіганню важким психічним і поведінковим розладам;

- Запобігти емоційному й професійному «вигоранню» у військовий та післявійськовий час. Створювати умови для недопущення та/або своєчасного діагностування вигорання;
- Навчити співробітників навичок надання першої психологічної допомоги;
- Надати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги;
- Сприяти активній участі співробітників у низці ініціатив, які допоможуть підтримувати ментальне і фізичне здоров'я;
- Запобігати дискримінації в усіх її проявах, в тому числі 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 прояви мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих;
- Вживати заходів з недопущення насильства, сексуальних домагань та харасменту на робочому місці.

2. Визначення основних термінів, які зустрічаються у Політиці

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.

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.

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 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).

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.

ВІЛ – вірус імунодефіциту людини – вірус, що уражує імунну систему людини. Інфікуванню можна запобігти за допомогою відповідних заходів.

СНІД – синдром набутого імунодефіциту, що виникає на останніх стадіях розвитку ВІЛ-інфекції та характеризується опортуністичними інфекціями чи пов'язаними з ВІЛ онкологічними захворюваннями або ж тими й іншими захворюваннями.

Особи, які живуть із ВІЛ – особи, інфіковані ВІЛ.

Вигорання – позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб, як наслідок тривалого невирішеного 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.

Харасмент – це форма переслідування, домагання, дискримінації, що включає будь-яку образливу, зневажливу або принизливу для людини (одержувача) фізичну, словесну або невербальну поведінку.

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.

ВПО – громадянин/громадянка України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

УБД (учасник бойових дій) – особа, яка брала участь у виконанні бойових завдань у складі військових підрозділів, збройних сил, правоохоронних органів чи інших державних структур.

Ветеран/ветеранка – особи, які завершили службу після участі у бойових діях, включаючи тих, хто отримав поранення чи інвалідність під час виконання службових обов'язків.

3. Сфера застосування

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці поширюється на всіх працівників Чернівецького фахового коледжу технологій та дизайну.

4. Зміст політики

Коледж 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 здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без остраху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень цієї Політики:

Працівники:

- ознайомлюються з цією Політикою та якщо необхідно звертаються за роз'ясненнями до уповноваженої особи;
- враховують цю Політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи Коледж;
- підтримують та сприяють досягненню цілей Політики щодо психосоціальної підтримки;
- 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:

- активно підтримують та сприяють реалізації цієї Політики;
- заохочують співробітників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї Політики;
- беруть участь у тренінгах із надання психосоціальної підтримки і допомоги;
- відкриті до розмов із працівниками про проблеми ментального здоров'я та психосоціальні ризики, 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 допускати прояв стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- підтримують доступ до навчальних заходів, медичних, психологічних та соціальних послуг;
- 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 корегувань.

5. Комунікація

Усі працівники під час працевлаштування ознайомлюються з цією Політикою. У разі прийняття рішення про внесення змін до Політики працівників інформують 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 та надавати свої відгуки щодо реалізації Політики.

6. Моніторинг та перегляд

Коледж 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 збирання та узагальнення:

- відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) працівників і керівників структурних підрозділів;
- звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів.

7. Психосоціальна підтримка ветеранів/ветеранок на робочому місці

Психосоціальна підтримка ветеранів/ветеранок – це система заходів і дій, спрямованих на забезпечення психологічного благополуччя та соціальної інтеграції ветеранів/ветеранок у робочому середовищі, що включає створення умов для зменшення стресу, адаптації до нових умов праці, а також розвиток необхідних соціальних та професійних навичок. Така підтримка є критично важливою для успішної адаптації ветеранів, які можуть стикатися з унікальними викликами після повернення до цивільного життя.

Основні принципи психосоціальної підтримки ветеранів/ветеранок:

- Повага до людської гідності: Усі заходи повинні проводитися з урахуванням індивідуальних потреб і поваги до особистості кожного ветерана;
- Індивідуальний підхід: Кожен ветеран має різний досвід і потреби, тому підхід до підтримки повинен бути персоналізованим;
- Конфіденційність: Інформація, яка стосується особистого життя та стану здоров'я ветеранів, повинна зберігатися в таємниці;
- Створення безпечного середовища: Ветерани повинні почуватися в безпеці як фізично, так і емоційно на робочому місці;
- Орієнтація на довгострокові результати: Підтримка повинна бути спрямована на досягнення тривалих позитивних змін у житті ветеранів.

Цілі психосоціальної підтримки ветеранів/ветеранок:

Забезпечення психологічного комфорту

Психологічний комфорт на робочому місці є ключовим для збереження ментального здоров'я ветеранів. Це включає створення умов, де ветерани

відчувають себе потрібними, захищеними та розуміють, що їхні зусилля цінують. Це допомагає уникнути почуття ізоляції, яке часто виникає після повернення до цивільного життя.

Сприяння соціальній адаптації

Соціальна адаптація ветеранів у робочому колективі є необхідною умовою для успішної інтеграції в нове середовище. Психосоціальна підтримка сприяє розвитку позитивних взаємин у колективі, допомагає ветеранам освоїти нові соціальні ролі та інтегруватися у виробничий процес.

Запобігання професійному вигоранню

Професійне вигорання може бути серйозною проблемою для ветеранів, які намагаються адаптуватися до нових умов праці. Резилієнтність – це здатність швидко відновлюватися після стресових ситуацій. Психосоціальна підтримка має сприяти розвитку резилієнтності у ветеранів, допомагаючи їм ефективніше справлятися зі стресом і уникати вигорання.

Забезпечення умов для самореалізації та професійного розвитку

Психосоціальна підтримка повинна сприяти створенню умов, в яких ветерани можуть розвиватися професійно та самореалізовуватися. Це включає можливості для навчання, розвитку нових навичок, а також просування по кар'єрних сходах.

8. Процедура розгляду скарг працівників на порушення цієї Політики

З метою оперативного розгляду скарг працівників на дискримінацію, мобінг чи стигматизацію в Коледжі створюється спеціальна комісія у складі: заступника директора з навчальної роботи, завідувача канцелярії, практичного психолога, головного бухгалтера, голови профспілкового комітету.

Будь-якому працівнику, який вважає, що він/вона зазнали дискримінації, мобінгу чи стигматизації слід негайно повідомити комісію про обставини відповідно до встановленої процедури.

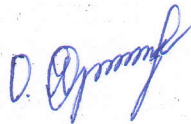
Коледж може розслідувати поведінку працівників, які порушують принципи цієї Політики, навіть за відсутності скарги, і при необхідності вживати заходів щодо усунення порушень.

Комісія має зібратися впродовж 2 робочих днів після отримання скарги. Після першого обговорення отриманої скарги, у випадку запитань, комісія може запросити додаткову інформацію від заявника з врахуванням всіх ризиків, щоб додатково не травмувати заявника.

Впродовж 24 годин від моменту отримання скарги мають бути прийняті міри для забезпечення комфортного середовища роботи для заявника з метою уникнення необхідності спілкування із кривдником.

Коледж рекомендує повідомляти про порушення не зволікаючи для оперативного реагування та проведення розслідування.

Завідувач канцелярії



Яна ОСТАФІЙЧУК