

Кампания „Здравословни работни места“ 2026—2028 г.

НАРЪЧНИК НА КАМПАНИЯТА

ЗАЕДНО ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА



Превенция на психосоциалните рискове при работа

Нито Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, нито което и да е лице, действащо от името на Агенцията, носят отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата публикация информация.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2026 г.

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2026 г.
Възпроизвеждането е разрешено, при условие че се посочи източникът.

За употребата или възпроизвеждането на елементи, които не са собственост на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа, трябва да се поиска разрешение директно от носителите на авторското право.

Print	ISBN 978-92-9402-408-4	doi:10.2802/5899427	TE-01-25-009-BG-C
PDF	ISBN 978-92-9402-407-7	doi:10.2802/8423145	TE-01-25-009-BG-N

Снимките, използвани в настоящата публикация, илюстрират различни трудови дейности. Те не показват непременно добри практики или спазване на законодателните изисквания.

Съдържание

За наръчника.....	4
1. Въведение.....	6
2. Психично здраве при работа.....	9
3. Приоритетни области.....	14
3.1. Оценка и управление на психосоциалните рискове.....	14
3.2. Тормоз, сексуален тормоз и насилие.....	18
3.3. Физически рискове и психично здраве.....	21
3.4. Психосоциални рискове в сектора на здравеопазването и социалните грижи.....	23
3.5. Подкрепа за психичното здраве при работа.....	26
4. Как да участвате в кампанията.....	29
4.1. Кой следва да участва?.....	31
4.2. Осъществяване на кампанията: нашата мрежа от партньори.....	32
4.3. Материали за кампанията: Вашият набор от инструменти за повишаване на осведомеността.....	33
4.4. Ключови дати: поглед върху графика на кампанията.....	34
4.5. Европейска седмица за безопасност и здраве при работа	35
4.6. Награди за добри практики за здравословни работни места.....	36
4.7. Станете официален партньор на кампанията: дайте пример.....	36
4.8. Медийно партньорство.....	37
4.9. Набор от материали за социалните медии: повече възможности за Вашата мрежа.....	38



Здравейте!



Запознайте се с талисманите на нашата кампания „Здравословни работни места“!

Запознайте се с четиримата герои на кампанията „Здравословни работни места“ (ЗРМ) — нашите талисмани са тук, за да помогнат за повишаване на осведомеността относно психичното здраве и психосоциалните рискове при работа, като олицетворяват нейните ценности и цели.



Насърчаване:

окуражаване на всички хора да говорят за психичното здраве и психосоциалните рискове при работа.



Многообразие и приобщаване:

изтъкване на целта на кампанията „Здравословни работни места“ за насърчаване на приобщаването, равенството и многообразието на работното място при оценката и управлението на психосоциалните рискове.



Превенция:

подчертаване колко е важна превенцията на рисковете за психичното здраве и психосоциалните рискове.



Защита:

спомогане да се отдаде приоритет на безопасността и здравето при работа за всички хора, особено за най-уязвимите.

За наръчника

За кого е предназначен настоящият наръчник?

Независимо дали сте работодател, работник, представител по въпросите на безопасността и здравето, специалист в областта на човешките ресурси или създател на политики, ще откриете практични начини да

се включите в кампанията „Заедно за психичното здраве при работа“. Нека работим заедно, за да превърнем превенцията на психосоциалните рискове и доброто психично здраве в приоритет на работното място.

Защо това е важно?

Работата носи осезаеми ползи за здравето. Налице е обаче нарастваща загриженост за това как излагането на психосоциални рискове при работа се отразява на психичното здраве на работниците.

Всеки трети работник в ЕС съобщава за стрес, тревожност и депресия, причинени или утежнени от работата ([OSH Pulse 2025](#)). Добрата новина е, че малките стъпки могат да доведат до голяма промяна.

За кампанията

Кампанията се основава на данни, съгласно които заетостта оказва значително влияние върху психичното здраве — както положително, така и отрицателно. Изследванията са установили фактори, които могат да бъдат контролирани с цел създаване на здравословна работна среда. С кампанията се насърчават решения за предотвратяване на вредите и за повишаване на положителното въздействие.

Множество фактори, свързани с начина на живот, оказват влияние върху психичното здраве. Диагностицирането и лечението на конкретни заболявания са задача на медицинските специалисти. От работодателите и от службите за безопасност и здраве при работа (БЗР) не се очаква да поемат тази роля, но те са отговорни за превенцията на психосоциалните рискове при работа и могат да предложат подкрепа на лицата, страдащи от психични заболявания.

Подобряване на психичното здраве при работа: запознайте се с петте приоритетни области на кампанията

1. Оценка и управление на психосоциалните рискове
2. Тормоз, сексуален тормоз и насилие
3. Физически рискове и психично здраве
4. Психосоциални рискове в сектора на здравеопазването и социалните грижи
5. Подкрепа за психичното здраве при работа

Защо да участвате в кампанията?

Защитата както на физическото, така и на психическото здраве на работниците не е просто правилно, но и разумно действие. Когато се гледа сериозно на психосоциалните рискове и на тяхното въздействие върху здравето, това е от полза не само за конкретните хора, но и за

предприятията и за обществото като цяло. Предприемането на действия води до по-добро здраве и благосъстояние, като същевременно се повишава производителността и се намаляват текучеството на персонала и отсъствията от работа.

Участвайте!

Разгледайте настоящия наръчник на кампанията и нашия [уебсайт](#), където ще намерите безплатни материали на над 20 езика, и се включете в изграждането на по-безопасни, по-здравословни и по-продуктивни работни места за всички!

Превенцията на психосоциалните рискове по цялостен и приобщаващ начин е от ключово значение за защитата и подобряването на психичното здраве на работниците.



1. | Въведение

Психичното здраве при работа има значение

Здравословните работни места са от полза не само за работниците, но и за предприятията, за клиентите и за обществото. Благоприятната психосоциална работна среда е от съществено значение за цялостното благосъстояние на работниците. Работата (особено в добре организирана среда) предлага много предимства. Работниците, които се радват на добро психично и физическо здраве, са по-ангажирани и по-продуктивни.

Психосоциалните рискове произтичат от лошо проектиране, организация и управление на работата, както и от неблагоприятен социален контекст на работното място, например липса на подкрепа от колегите

и ръководителите и цялостната работна атмосфера. Въздействието на засилената цифровизация при работа доведе както до по-широко разпространение на психосоциални рискове, така и до по-добра осведоменост относно отговорността и необходимостта от превенция на тези рискове.

Често срещани примери за рискове са прекомерното работно натоварване, несъвместимите искания, неясните роли и липсата на участие във вземането на решения, които засягат работника. Тези рискове могат да доведат до редица отрицателни последици — психологически, физически и социални.

Какво ни казват числата

- Проучването [OSH Pulse 2025](#) показва ясен проблем, който поражда загриженост. Много работници споделят, че работата им повлиява отрицателно на здравето им:
 - › 37 % от работниците страдат от обща умора;
 - › 29 % страдат от стрес, депресия или тревожност.
- Според [Европейското проучване за новите и нововъзникващите рискове в предприятията \(ESENER\) от 2024 г.](#) най-често срещаните психосоциални рискове в предприятията включват:
 - › работа с трудни клиенти, пациенти, ученици (56 %);
 - › кратки срокове (43 %);
 - › неефективна комуникация или сътрудничество в организацията (19 %).

Разбиране на правните и практическите аспекти

- Защитата на работниците от всички рискове за тяхната безопасност и здраве е законово задължение на работодателите. Това включва психосоциалните рискове.
- Докато някои проблеми, като тормозът, се разрешават по-трудно, други аспекти, например гъвкавото работно време, може да се въвеждат чрез сравнително прости и праволинейни мерки.
- Продължават да са налице пречки:
 - › много предприятия срещат затруднения при справянето с психосоциалните рискове;
 - › предприятията често съобщават, че е налице нежелание да се говори открито по този въпрос;
 - › някои предприятия не разполагат с необходимия експертен опит или ресурси, за да се справят с тези рискове.

Какво е планирано да се направи в рамките на кампанията

Кампанията „Здравословни работни места“ 2026—2028 г.

е насочена към пет ключови приоритетни области, като целта е да се повиши осведомеността относно положителното въздействие на добрата работна среда върху психичното здраве и благосъстоянието.

Конкретните цели включват:

- насърчаване на превенцията на психосоциалните рискове чрез подходящи процедури за оценка и управление на риска;
- обхващане на всички сектори, като се обръща специално внимание на секторите, в които психосоциалните рискове са широко разпространени, и на секторите, в които те може да не са толкова очевидни;
- насърчаване на сътрудничеството между работодателите, ръководителите, надзорниците, работниците и техните представители;
- обединяване на партньорите от мрежата с цел обмен на информация и добри практики във връзка с превенцията на психосоциалните рискове;
- насърчаване на цялостен подход, при който се отчитат взаимовръзките между физическите и психосоциалните рискове и здравето на работниците;
- изтъкване на значението на подкрепата, добрата комуникация и добрата организация на труда, както и на благоприятния социален климат за създаване на здравословна работна среда.

Приемане на многообразието и приобщаването

Някои работници (сред тях например мигрантите, жените и членовете на ЛГБТИК+ общността, както и възрастните и младите работници и хората с увреждания) може да са изложени на по-големи рискове на работното място, включително тормоз и насилие.

Поради това в рамките на кампанията:

- ще бъде обърнато внимание на многообразието на всеки етап;
- ще бъдат открити рисковете за конкретни групи;
- ще бъдат насърчени специално съобразени превантивни подходи за защитата на тези работници.

Как кампанията се вписва в политиката на ЕС

Настоящата кампания е част от по-широкия ангажимент на ЕС за насърчаване на силна култура на превенция и предприемане на действия във връзка с психичното здраве при работа. Тя е тясно съгласувана с ключови политически инициативи, включително:

- [Стратегическата рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г.](#);

- [всеобхватния подход на Европейската комисия към психичното здраве](#), в който се подчертава колко е важна превенцията на психосоциалните рискове при работа и ЗРМ се признава за водеща инициатива;
- в [пътната карта на Европейската комисия за качествени работни места ЗРМ 2026—2028 г.](#) се посочва като един от инструментите за насърчаване на справедливи, безопасни и равни работни места.



2. | Психично здраве при работа

Двойното въздействие на работата върху психичното здраве

Работата може да окаже положително въздействие върху психичното здраве, като осигури смисъл, структура и социални контакти. Това обаче важи само когато работата е добре организирана, а работната среда е благоприятна. Лошите условия на труд (като например неефективна комуникация, незадоволително равновесие между професионалния и личния живот и тормоз) могат да доведат до обратния ефект. Тези фактори се наричат психосоциални рискове и могат да доведат до стрес, професионално изчерпване и други здравословни проблеми.

Благоприятната психосоциална работна среда е от полза за всички. Работниците се чувстват сигурни, ценени и способни да се справят с изискванията на работата. Работодателите се сдобиват с по-мотивирана, продуктивна и лоялна работна сила.

Обществото печели от по-ниски разходи за здравеопазване, по-малко отсъствия по болест и по-малко схеми за обезщетения за инвалидност, както и от по-силни общности.

Когато психосоциалните рискове не се установяват, предотвратяват и управляват, последствията са значителни. Хората страдат, а организацията отчита намалена производителност, повече отпуски по болест и повишено текучество на персонала. Тези проблеми могат да доведат до недостиг на персонал и до допълнителни разходи за предприятията.



Създаване на подкрепящи и приобщаващи работни места

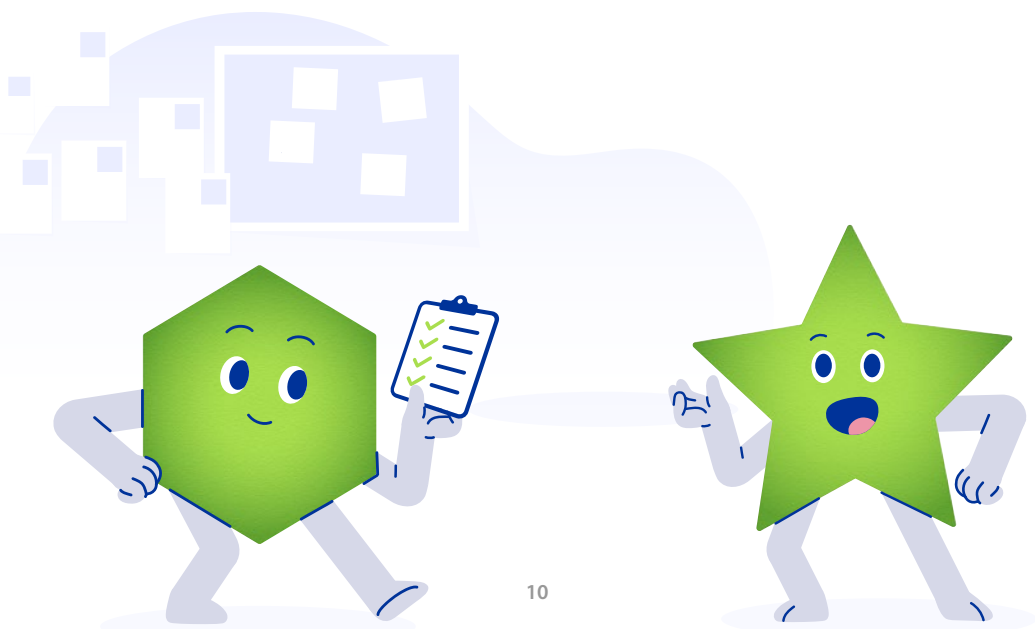
Работодателите имат законово задължение за защита на здравето и безопасността на своите работници, като това включва психичното здраве при работа и превенцията на психосоциалните рискове. Не става въпрос обаче само за спазване на закона, а за създаване на работна среда, в която хората могат да се развиват. Няколко прости стъпки могат да доведат до голяма промяна. Те включват ясна комуникация, балансирано работно натоварване, подкрепа от ръководителите и култура, която насърчава хората да говорят за проблемите.

Изграждането на доверие и насърчаването на открит диалог могат да спомогнат за преодоляване на стигматизацията и са от съществено значение, за да се гарантира, че хората получават подкрепата, от която се нуждаят.

Разбирането на многообразието също е от значение. Различните хора могат да бъдат изложени на различни рискове. Възможно е

например жените, работниците мигранти, младите работници и лицата от ЛГБТИК+ общността да бъдат изложени в по-голяма степен на определени рискове, като например тормоз и насилие. Работодателите трябва да разпознават тези различия и да гарантират, че всички работници са защитени.

Трудовият свят се променя бързо. Цифровизацията, новите форми на работа и предизвикателствата, като например изменението на климата, пораждат нови рискове. Макар дистанционната работа и хибридният режим на работа да предлагат гъвкавост, те могат също така да доведат до изолация и до размиване на границите между работата и личния живот. Работодателите трябва да бъдат в крак с промените и да адаптират подходите си с цел превенция на психосоциалните рискове и защита на психичното здраве в тази нова обстановка.





Повече от четирима на всеки десет работещи в ЕС (44 %) посочват, че се сблъскват с много кратки крайни срокове или претоварване с работа.

OSH Pulse 2025



Какво показват доказателствата

- Според проучването сред работниците [OSH Pulse 2025](#) повече от четирима на всеки десет работещи в ЕС (44 %) посочват, че се сблъскват с много кратки крайни срокове или претоварване с работа.
- Според [Европейското проучване на работната сила \(2020 г.\)](#) близо 45 % от работниците в ЕС посочват, че са изложени на рискове, свързани с психичното им благосъстояние при работа. В някои държави членки повече от половината от всички работници съобщават за такива проблеми.
- Въпреки че 39 % от предприятията в Европа посочват, че разполагат с план за действие за предотвратяване на стреса, свързан с работата ([ESENER 2024](#)), продължава да е необходима подкрепа за по-ефективно управление на психосоциалните рискове.
- Мерките често са насочени към конкретни лица, например предлагане на обучение за управление на стреса или осъзнатост, а не към справяне с първопричините в организацията. 53 % от работниците посочват, че на работното им място

се провеждат дейности за повишаване на осведомеността и се предоставя информация относно обучението и стреса, 40 % съобщават, че разполагат с достъп до консултации, но едва 35 % посочват, че са въведени други мерки, като промени в организацията на труда, определяне на приоритети, мерки за подобряване на комуникацията и др. ([OSH Pulse 2025](#)).

- Разходите за обществото са големи. При работниците, изложени на психосоциални рискове при работа, се отчита по-голям риск от отсъствие по болест вследствие на психично разстройство.

За щастие, ползите от предприемането на действия са очевидни. Изследванията показват, че превенцията на психосоциалните рискове и осигуряването на положителна психосоциална работна среда не само спомагат за намаляване на стреса и за подобряване на общото здраве на работниците, но и повишават производителността, намаляват отсъствията от работа и подобряват репутацията на дружеството.

Вашата пътна карта за действие: работа в петте приоритетни области на кампанията

Най-ефективният начин за справяне с психосоциалните рискове при работа е чрез интегриране на **оценка и управление на психосоциалните рискове** в цялостните практики в областта на БЗР. Това включва провеждането на систематични оценки с участието на работниците и техните представители, определянето на ясни приоритети и предприемането на последващи действия чрез планове за действие и оценки. Силното лидерство е от съществено значение — ръководителите трябва да бъдат обучени да разпознават рисковете и да насърчават подкрепяща култура на труда.

За да **предотвратят тормоза, сексуалния тормоз и насилието** и да се справят с първопричините за тези рискове, предприятията трябва първо да обърнат внимание на психосоциалната работна среда, и по-специално на организационната култура и стила на ръководство. Те трябва също така да насърчават политика на нулева толерантност към неподходящо поведение, подкрепена от инициативи за ясна комуникация и повишаване на осведомеността, добре определени процедури за сигнализиране и дисциплинарни процедури.

Справянето с **физическите рискове и с проблемите, свързани с психичното здраве**, изисква да се обърне внимание на работната среда като цяло. Съществуват многобройни взаимовръзки между физическите и психосоциалните рискове — психосоциалните рискове при работа могат да бъдат свързани например със злополуки и мускулно-скелетни смущения (МСС).

Трябва да се обърне специално внимание на **сектора на здравеопазването и социалните грижи** поради високата степен на работно натоварване, емоционалното натоварване и повишената експозиция на насилие.

Накрая, подкрепата за **психичното здраве** означава насърчаване на открит диалог, борба със стигматизацията и осигуряване на ранна намеса и на ефективни процедури за връщане на работа. Сътрудничеството между ръководителите, медицинските специалисти и работниците е от ключово значение за дългосрочното благосъстояние.

Споделена отговорност

Психичното здраве при работа е грижа на всеки. То е от полза за работниците, за бизнеса и за обществото. Ако работим заедно, можем да създадем работни места, на които всички могат да се развиват — както сега, така и в бъдеще. Нека се ангажираме да предприемем конкретни действия

(от оценки на риска и превенция до открити разговори), за да изградим култура на благосъстояние на всяко работно място. Ползите ще се простират далеч отвъд конкретния човек, като по този начин ще се създадат по-устойчиви и продуктивни общности.



3. | Приоритетни области

3.1. Оценка и управление на психосоциалните рискове

Превенцията и управлението на психосоциалните рискове, свързани с работата, са залегнали в основата на доброто психично здраве при работа. За да защитят безопасността и здравето на работниците, работодателите са длъжни по закон да оценяват тези рискове и да предприемат превантивни мерки.

Въпреки това задължение обаче едва 40 % от предприятията в ЕС съобщават, че са въвели процедури за справяне със стреса, свързан с работата ([ESENER 2024](#)).

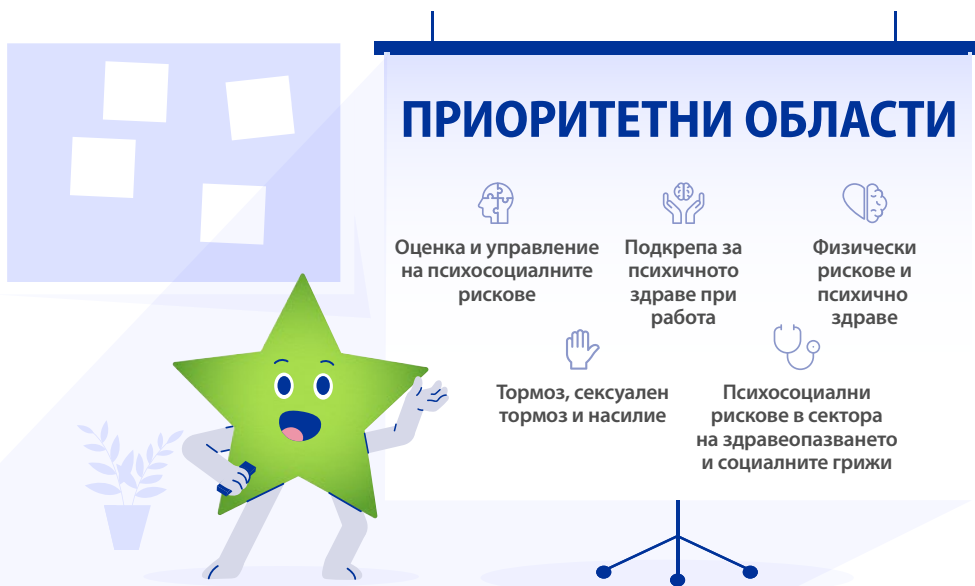
Проучванията сочат, че съществуват сериозни икономически аргументи в полза на превенцията на стреса и на психосоциалните рискове при работа ([EU-OSHA 2014](#)).

Примерите за **психосоциални рискови фактори на работното място** включват:

- прекомерно работно натоварване;
- незадоволително равновесие между професионалния и личния живот;

- липса на участие в процеса на вземане на решения;
- липса на самостоятелност и влияние върху начина, по който се работи;
- липса на яснота по отношение на ролята и несъвместими искания;
- неефективна комуникация по отношение на промените, въвеждани на работното място;
- несигурност на работните места;
- липса на подкрепа от ръководството или колегите, неблагоприятни социални взаимоотношения;
- насилие от трети страни, тормоз на работното място и сексуален тормоз; както и
- емоционално натоварване при работа с трудни клиенти, пациенти, ученици или потребители.





Четири основни принципа за въвеждане на подходяща схема за превенция на психосоциалните рискове:

1. Открийте какво е ефективно за Вашата организация.

Мерките за подобряване на работната среда следва да бъдат съобразени с целите и наличните ресурси на Вашето дружество (финансови средства, време, персонал). Когато се правят промени, най-добре е всички действия да се интегрират в съществуващите работни практики.

2. Следвайте йерархията на превенцията.

Започнете, като се опитате изцяло да елиминирате установените рискове. Ако това не е възможно, отдайте приоритет на организационните и техническите мерки, преди да прибегнете до индивидуална подкрепа. Индивидуалната подкрепа (например чрез консултации с психолог и обучения за изграждане

на устойчивост), без да се променят условията на работното място, може да се окаже безсмислено усилие.

3. Включете работниците в процеса.

Привличането на работниците и на техните представители помага да се определят и приоритизират най-значимите проблеми, които трябва да бъдат решени. Освен това по този начин работниците се приобщават към въвежданите промени, като по този начин се засилват тяхната ангажираност и мотивация.

4. Подкрепата от ръководството има значение.

Когато ръководителите се ангажират активно, подкрепят работниците на всеки етап и дават личен пример, те демонстрират, че наистина са отдадени на създаването на добра работна среда.

Вероятността от съобщаване на висока степен на стрес сред служителите е с 40 % по-ниска на работните места, на които редовно се извършват оценки на психосоциалните рискове.

ESENER 2024



Първи стъпки

Много органи и социални партньори предлагат практически насоки за справяне с психосоциалните рискове (например местни или национални инспекции по труда, институти за БЗР, секторни асоциации).

Възможно е да са достъпни и национални или регионални възможности за финансиране. Не е задължително мерките да струват скъпо, а и освен това малките предприятия могат да подобрят психосоциалните условия на труд с ограничен бюджет.

Вземане на решения за превантивни действия и изпълнението им

Ефективната превенция на психосоциалните рискове при работа започва с тяхното установяване чрез подходяща оценка на риска, която трябва да бъде последвана от съответните мерки.

- **Първичната превенция** е насочена към отстраняване или намаляване на рисковете, преди те да засегнат работниците. Обикновено това включва промени в проектирането, организацията и управлението на работата
- **Вторичната превенция** се отнася до подобряване на начина, по който изложените на риск

групи възприемат и управляват психосоциалните рискове. Тя допълва първичната превенция, но не я замества. Акцентът е върху ранното откриване и управление на стреса, както и върху повишаването на осведомеността, уменията и ресурсите на работниците за справяне със стреса.

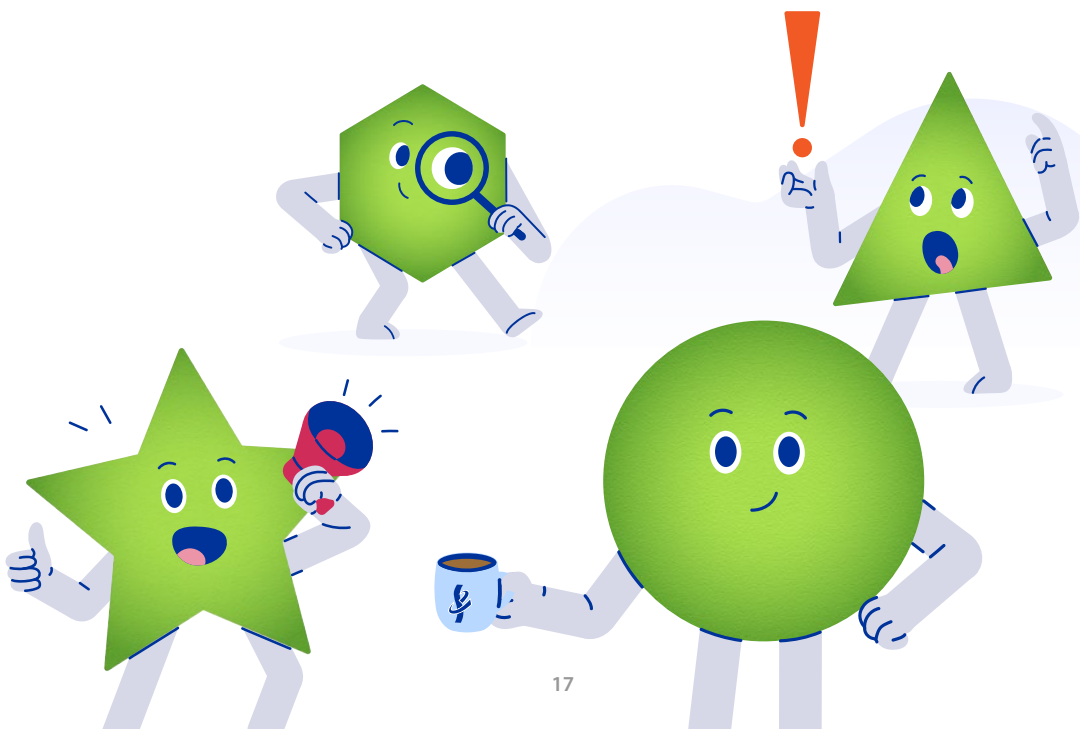
- **Третичната превенция** има за цел да се окаже подкрепа на работници, които вече страдат от проблеми с психичното здраве, свързани с работата, като им се помага да се възстановят и да продължат да работят или да се върнат на работа.

Общи аспекти, които трябва да се вземат предвид при предприемането на тези стъпки

- Важно е мениджърите и ръководителите на екипи да бъдат обучени как да разпознават и да се справят с психосоциалните рискове при работа и как да обсъждат тези теми с работниците.
- Определяне и съгласуване съвместно с работниците и/или техните представители на ясни цели за предприемане на действия. Следва да бъдат описани всеки проблем и всяко решение, заедно с отговорностите, необходимите ресурси и общ график.

Дейности за наблюдение и оценка

- Наблюдението на напредъка по дейностите гарантира, че избраните решения дават резултат и също така показва ефектите в дългосрочен план.
- Оценяването на успеха на внедрените решения след няколко месеца помага да се установи какво е дало добри резултати въз основа на обратната връзка от служителите, както и в кои области са необходими подобрения.



3.2. Тормоз, сексуален тормоз и насилие

Тормозът, сексуалният тормоз и насилието не са най-често съобщаваните рискове при работа, но са сред най-разрушителните.

Тези прояви на вредно поведение могат да повлияят сериозно на психичното и физическото здраве и благосъстояние на дадено лице.

Насилие от трети страни

- Насилието от трети страни включва актове на физическа или психологическа агресия, извършени от лица извън дружеството, а не от колеги.
- 56 % от предприятията съобщават за „работа с трудни клиенти, пациенти и ученици“ ([ESENER 2024](#)). 17 % от работниците са съобщили за неблагоприятно социално поведение в Европейското проучване на условията на труд ([EWCS 2024](#)).
- То може да се изразява в словесни нападки, физическо насилие, заплахи, сплашване или други прояви на агресия, насочени към работещите.
- Работниците, които общуват с хора, както и тези, които работят сами или през нощта, са изложени на по-голям риск, особено в сектори като транспорта, здравеопазването, образованието, търговията на дребно, обществената безопасност и администрацията.

Тормоз/малтретиране и тормоз на работното място

- Тормозът/малтретирането обикновено се осъществява от отделни лица в организацията, като представлява влошаващ се процес, който включва повтарящи се прояви на поведение, изразяващи се в заплахи, сплашване, уронване на достойнството или унижаване на един или повече колеги.
- Не е необходимо да е налице намерение — определящата характеристика на тормоза е повтарящото се естество на действията.
- Тези прояви могат да бъдат мотивирани и от дискриминационни нагласи, основани на раса, етническа принадлежност, религия, пол или сексуална ориентация.
- Освен това такива действия могат да се извършват от група, а не само от отделни лица.

Кибернасилие и кибертормоз

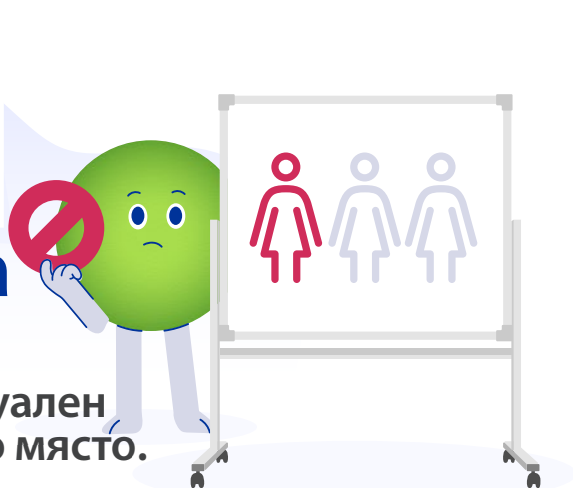
- Разчитането във все по-голяма степен на технологиите за цифрова комуникация при работа създава допълнителни канали, чрез които могат да се осъществяват насилие и тормоз, както от трети страни, така и на работното място.
- Цифровите инструменти, например социалните медии, приложенията за съобщения и електронните пощи, могат да засилят тормоза, като позволяват упражняването му и в извънработно време и дори вмешателството в личния живот на работещите.

Сексуален тормоз

- Сексуалният тормоз е всяка форма на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение със сексуален характер, което има за цел или резултат накръняване на достойнството на лицето, по-специално когато го поставя в сплашваща, враждебна, деградираща, унизителна или оскърбителна обстановка.
- Въпреки че всеки може да стане жертва, жените са засегнати в несъразмерно голяма степен. Според [проучването на ЕС относно насилието, основано на пола, от 2024 г.](#) (Евростат, FRA, EIGE) всяка трета жена е била обект на сексуален тормоз на работното място.
- Същото проучване сочи, че около 75 % от жените, заемащи висши ръководни длъжности, са преживели сексуален тормоз в някой момент от живота си.
- Известно е, че секторите, в които се работи с хора, като например хотелиерството и ресторантьорството, са изложени в по-голяма степен на сексуален тормоз.

Всяка трета жена
е била обект на сексуален тормоз на работното място.

Проучване на ЕС относно насилието, основано на пола, от 2024 г.



Последици

- Жертвите могат да изпитват силни емоционални реакции, като страх, гняв или дори срам, което може да доведе до емоционални страдания, загуба на самочувствие, тревожност и депресия, често съпътствани от нарушения на съня и затруднена концентрация.
- Насилието и тормозът на работното място не само засягат психичното и физическото здраве на жертвите, но могат и да ги лишат от възможности за личностно израстване и кариерно развитие.
- За организациите враждебната работна среда може да доведе до ръст на отсъствията от работа, по-ниска производителност, по-голямо текучество на персонала и по-значителни предизвикателства при привличането на работници.

Какво могат да направят организациите

- Започнете с повишаване на осведомеността относно психосоциалната работна среда в организацията.
- След това систематично оценете психосоциалната среда във Вашата организация, като обърнете специално внимание на културата, комуникацията и стила на лидерство.
- Въведете политика на нулева толерантност към неподходящо поведение, включително от трети страни (като клиенти, ученици, пациенти и др.).
- Подкрепяйте прилагането на тази политика чрез ясна комуникация, редовни обучения за повишаване на осведомеността, лесни начини за подаване на сигнали и последователни дисциплинарни действия.

Разгледайте инструментите за OiRA (онлайн интерактивна оценка на риска), за да разберете как можете да оценявате и управлявате рисковете на работното място:

[Насилие от трети страни](#)

[Тормоз и сексуален тормоз](#)

3.3. Физически рискове и психично здраве

Изследванията показват, че физическите и психосоциалните рискове при работа и последиците от тях са тясно свързани. Това е още лесно забележимо в секторите с тежка физическа работа, в които усилията за предотвратяване на

проблеми като болки в гърба и напрежение в мускулите в миналото често бяха насочени към физическите рискове, например ръчна обработка на товари, вдигане на тежки предмети и неудобни пози.

Мускулно-скелетни смущения: двоен риск

Психосоциалните рискове, като например контролът върху работата или изискванията на работата, могат да допринесат за появата или влошаването на МСС. Наличието на МСС на свой ред може да намали устойчивостта на работниците спрямо психосоциалните рискови фактори. По този начин психосоциалните рискове могат да се окажат потенциална пречка за успешната рехабилитация на

работници с МСС и за повторното им интегриране в работната сила.

Изследванията показват и един положителен извод: добрата социална подкрепа може да действа например като защитен фактор на работното място, да повиши способността за справяне с психосоциалните рискове и да облекчи симптомите на МСС.

Фактори на околната среда, влияещи върху психичното здраве

Психичното здраве на работниците може да се влияе и от излагането на **химични вещества, шум** и **екстремни температури** в работната среда. Хроничният топлинен стрес, който представлява възможна последица от изменението

на климата, например може да доведе до тревожност и когнитивни нарушения, особено при уязвимите групи, като по-възрастни работници и хора с вече съществуващи психични заболявания.

Злополуки и наранявания и тяхното въздействие върху психичното здраве

На работните места, на които преобладават физически рискове, се наблюдава най-големият брой **злополуки и наранявания**.

Нараняванията на работното място могат да предизвикат или да допринесат за проблеми, свързани с психичното здраве. Същевременно психосоциалните

рискове и стресът, свързан с работата, могат да нарушат когнитивното и емоционалното функциониране на работниците, като засилват умората или проблемите с концентрацията, което може да доведе до по-голям брой злополуки.

Към цялостен подход за управление на риска

Възможните мерки включват гарантиране, че психосоциалните рискове са интегрирани в оценките на риска, обсъждане на тези въпроси с персонала по време на инструктажите по БЗР, както и отчитане на потенциалното влияние на психосоциалните рискове, когато се предприемат мерки във връзка с МСС.

Ето защо е полезно да се възприеме цялостен подход за оценка и управление на риска, при който се отчитат както физическите, така и психосоциалните рискове с цел защита на здравето и благосъстоянието на работниците като цяло, особено на работните места, където работниците са изложени в значителна степен и на двата вида фактори.



3.4. Психосоциални рискове в сектора на здравеопазването и социалните грижи

Секторът на здравеопазването и социалните грижи е от ключово значение за европейското общество, като оказва влияние върху здравето и благосъстоянието на населението като цяло, както и върху икономиката. Той обхваща различни дейности:

- здравеопазване (например в болници, клиники и лекарски или стоматологични кабинети);
- грижите в домове с настаняване (например за възрастни хора, хора с увреждания и пациенти с психични заболявания в специализирани заведения и домове);

- социална работа (например грижи в домашни условия, грижи за възрастни хора, за хора с увреждания и за деца).

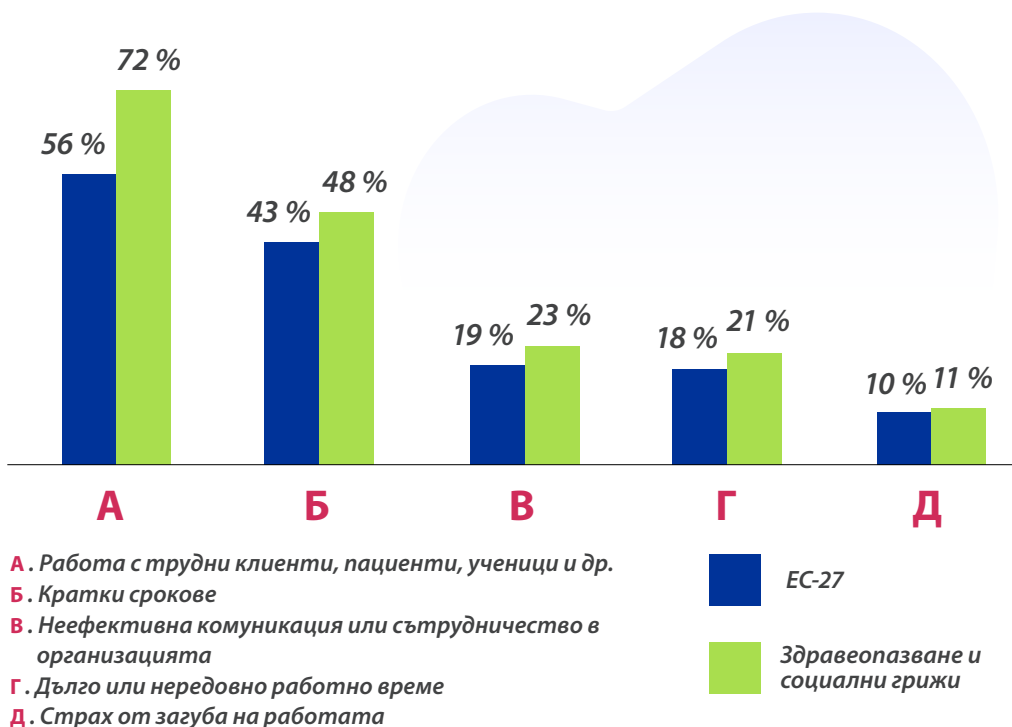
Работниците в този сектор са предимно жени, които работят в официални заведения за полагане на грижи, като болници, домове за възрастни хора, домове за полагане на грижи и лекарски кабинети, както и полагащи грижи работници, които помагат на хора в техните домове. Много от тях са с мигрантски произход и освен това работят в професии, изискващи по-ниска квалификация.

Какво показват цифрите

- Въз основа на проучването в предприятията [ESENER 2024](#):
 - › 72 % посочват, че най-често срещаният психосоциален риск е работата с трудни пациенти;
 - › 48 % съобщават, че работят с много кратки срокове;
 - › 21 % посочват, че работното им време е дълго и нередовно;
 - › 23 % изтъкват неефективна комуникация или сътрудничество при работа.
- В сектора на здравеопазването и социалните грижи се съобщава по-често за излагане на няколко психосоциални рискови фактора, отколкото във всички останали сектори, взети заедно ([ESENER 2024](#)).
- При работниците в сектора на здравеопазването и социалните грижи има най-голяма вероятност да бъдат изложени както на рискове от мускулно-скелетни смущения, така и на психосоциални рискове в сравнение с останалите сектори на икономиката ([EWCS 2021](#)).

- Секторът на здравеопазването и социалните грижи се характеризира с:
 - › най-високата честота на насилие и сексуален тормоз от трети страни, като жените са засегнати в по-голяма степен от мъжете ([EWCS 2021](#));
 - › емоционално натоварваща работа, особено при грижите за страдащи, терминално болни или трудни и враждебно настроени пациенти;
 - › висока интензивност на труда, която често води до влошаване на качеството на психосоциалната работна среда;
 - › недостиг на персонал (според прогнозите на СЗО до 2030 г. недостигът на здравни работници в ЕС ще достигне 4,1 милиона души);
 - › работа на смени и нередовно работно време; и
 - › комбинирано излагане на различни рискови фактори: биологични (напр. патогени, заразни заболявания), химични (напр. опасни лекарства, дезинфектанти), физически (напр. подхлъзване, падане, облъчване), мускулно-скелетни (напр. повдигане, манипулации на пациенти).

Процент на работните места, в които се съобщава за наличието на психосоциални рискове в сектора на здравеопазването и социалните грижи и средна стойност за ЕС-27 във всички сектори, 2024 г.



Източник: ESENER 2024; база: всички сектори в ЕС-27.

Последици

Общо 31 % от работещите в сектора на здравеопазването и социалните грижи посочват, че изпитват стрес, депресия или тревожност, причинени или утежнени от работата — процент, който надхвърля средната стойност за Европа във всички сектори ([OSH Pulse 2025](#)). Проучванията показват, че претоварването с работа и нередовното работно време също могат да допринесат за развитието на МСС. Високата степен на разпространение на МСС, заедно със стреса и другите последици за здравето, оказва значително влияние, изразяващо се например в отсъствия по болест и презентеизъм.

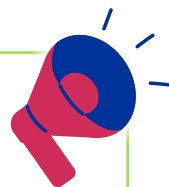
За организациите в този сектор това се изразява в понижена

производителност, дължаща се на високите нива на отсъствие от работа и текучество на персонала, които представляват сериозна заплаха.

Що се отнася до обществото, недостигът на персонал, нуждите от грижи за застаряващото население и застаряващата работна сила в сектора могат да окажат натиск върху националното здравеопазване и услугите за дългосрочни грижи. Важно е да се подчертае, че ако не бъдат защитени здравето и безопасността на работещите в този сектор, това ще застраши сериозно предоставянето на висококачествени здравни услуги и услуги за дългосрочни грижи.

Най-често срещаният психосоциален риск за 72 % от работните места в сектора на здравеопазването и социалните грижи е работата с трудни пациенти.

ESENER 2024



3.5. Подкрепа за психичното здраве при работа

Възможно е някои работници да имат специфични потребности или да изпитват проблеми, свързани с психичното здраве. Това е често срещано явление — според оценките всеки шести човек в ЕС страда от проблеми, свързани с психичното здраве, като най-разпространени са тревожните и депресивните разстройства ([Европейска комисия, 2023 г.](#)).

Проблемите, свързани с психичното здраве, могат да окажат сериозно влияние върху ежедневните дейности, като са свързани с отсъствия от работа и безработица, а по-тежките им форми са сред основните причини за трайна неработоспособност. Ако им се окаже подходяща подкрепа обаче, много хора могат да продължат да работят или да се върнат на работа, като

останат изключително продуктивни и ангажирани.

Това важи и за невроразличните служители, които може да изпитват затруднения при работата в „стандартна“ работна среда — адаптирането на условията към индивидуалните им потребности им позволява да продължат да работят ефективно и да се чувстват способни и ценени.

Приобщаващата работна среда отговаря на потребностите на работниците и дава възможност на всеки да продължи да работи успешно или да се върне на работа. Дори когато проблемите с психичното здраве не са свързани с работата, подкрепящата и уважителна работна среда може да има голямо значение както за засегнатото лице, така и за цялото работно място.



Примери за адаптиране към индивидуалните потребности:

- осигуряване на по-тихи работни пространства и по-малко разсейващи фактори;
- временно адаптиране на служебните задължения;
- временно адаптиране на работното време, за да се улеснят посещенията при лекар, ако е необходимо;
- дългосрочни договорености за гъвкаво работно време; и
- работа от разстояние.

Такива организационни мерки могат да помогнат на работниците да се възстановят или да продължат да работят ефективно. Такава индивидуално съобразена подкрепа обаче ще бъде ефективна в дългосрочен план само ако е добре интегрирана в подходяща цялостна оценка и управление на психосоциалните рискове на работното място. Това включва гаранции, че адаптирането към индивидуалните потребности не води до допълнително натоварване на останалите работници, което от своя страна може да предизвика недоволство и общо усещане за несправедливост.

Това е особено важно, когато даден работник се връща на работа, след като е имал проблеми с психичното здраве.

Изследванията показват, че вероятността за успешно връщане на работа е по-голяма, когато работното място:

- адаптира работните задачи към потребностите на работника;
- осигурява категорична подкрепа от ръководителите, включително обратна връзка и признание;
- насърчава подкрепата от колегите; и
- поддържа работна среда, в която психосоциалните рискове се разпознават и управляват ефективно.

Създаването на приобщаващи работни места изисква също така преодоляване на бариерите на **стигмата, свързана с психичното здраве**, която често възпрепятства работниците да потърсят подкрепа. Стигматизацията, свързана с психичното здраве, е социално явление, изразяващо се в отрицателни нагласи, убеждения и стереотипи, свързани с психичните разстройства. Стигматизацията може да подхрани страха от хора, страдащи от проблеми, свързани с психичното здраве, и да доведе до дискриминация спрямо тях. Когато самият човек стигматизира своето състояние, това може да доведе до чувство на срам и безнадеждност, което задълбочава изолацията и потенциално влошава състоянието му.



Почти половината от работниците в ЕС смятат, че разкриването на психично заболяване на работното място би се отразило отрицателно на кариерата им, докато другата половина е на противоположното мнение.

OSH Pulse 2025

В проучването [ESENER 2024](#) се потвърждава, че една от основните пречки пред управлението на психосоциалните рискове при работа е нежеланието на хората да говорят открито по този въпрос. На някои работни места обаче се полагат усилия за създаване на отворена култура без стигматизация.

Това се потвърждава и в проучването [OSH Pulse 2025](#), което показва, че работниците в целия ЕС са разделени в мненията си дали разкриването на психично заболяване би могло да се отрази отрицателно на кариерата им: 48 % са съгласни, 48 % не са съгласни, а 4 % посочват, че не знаят.

Борбата със стигматизацията, свързана с психичното здраве на работното място, е възможна. Тя изисква ангажираност от страна на ръководството и участие на служителите, за да се подобрят доверието, сътрудничеството и комуникацията в работната среда, както и да се повиши осведомеността, че всички хора могат да извлекат полза, ако се говори открито за проблемите на работното място, които засягат психическото и физическото им здраве.

Приобщаващата, подкрепяща и свободна от стигматизация работна среда е от полза за всички — работниците се чувстват ценени и способни, а предприятията процъфтяват благодарение на изключително ангажирания и продуктивен персонал.

4. | Как да участвате в кампанията

Всеки може да се застъпи за психичното здраве при работа и всяко действие е от значение!

Започнете тук: посетете [уебсайта на кампанията](#), за да намерите всичко, което трябва да знаете по темата и начините за участие.

На разположение са ресурси на кампанията: безплатни набори от комуникационни материали, инфографики, доклади, листовки, инструменти и готови презентации на 25 езика.

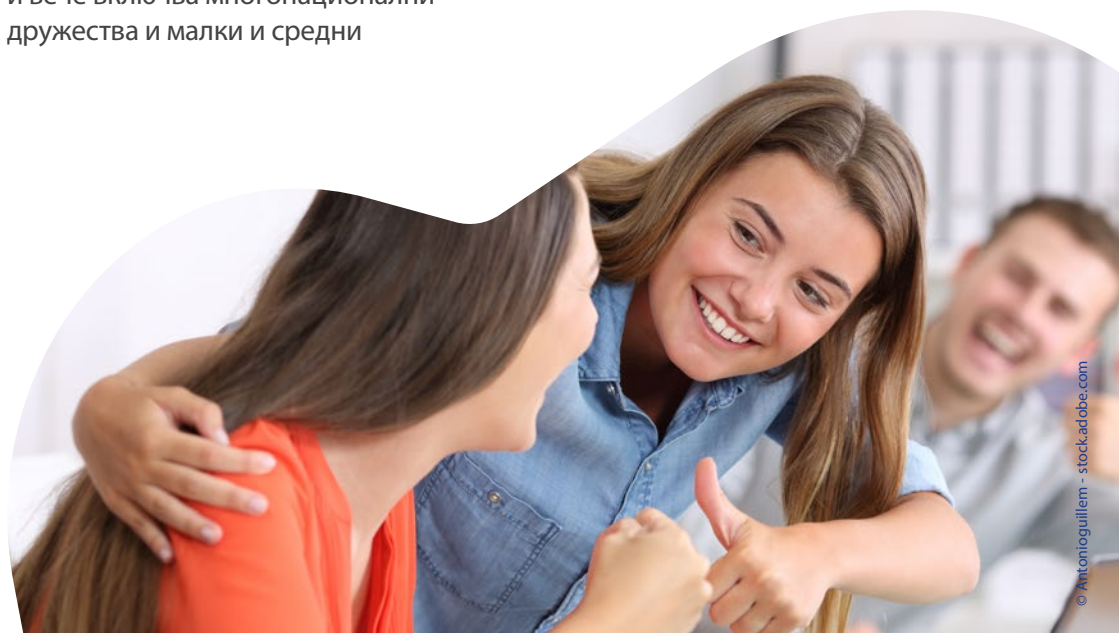
Отбележете Европейската седмица за безопасност и здраве при работа (43-та седмица, всеки октомври) и организирайте събития, като курсове за обучение, състезания, анкети сред персонала, панелни дискусии и посещения в предприятия.

Станете официален партньор на кампанията и се присъединете към мрежа, която обхваща целия ЕС и вече включва многонационални дружества и малки и средни

предприятия (МСП), секторни организации на работодателите, синдикални организации, НПО и професионални органи (както от публичния, така и от частния сектор).

Номинирайте вдъхновяващи инициативи за **наградите за добри практики за здравословни работни места**. Събитието се организира от EU-OSHA и националните и фокусни точки, като с наградите отличават иновативни и изключителни инициативи в областта на безопасността и здравето при работа.

Разкажете за кампанията в социалните медии! Последвайте ни в нашите канали или споделете своята история в социалните медии, като използвате хаштага **#EUhealthyworkplaces** или отбележите **@EU_OSHA**. Използвайте нашия [набор от материали за социалните медии](#), за да популяризирате кампанията в дигиталните платформи.



Допълнителни варианти за осъществяване на принос

- **МСП.** Свържете с [националната фокусна точка](#) във Вашата държава за повече информация на национално равнище и за материали на местния език.
- **Журналисти и създатели на съдържание.** [Станете медийни партньори](#) и получавайте ексклузивни интервюта и медийни пакети.
- **Всички.** Организирайте уебинари за обмен на знания с други партньори, споделете материалите за кампанията в информационните си бюлетини, поставете плакати на таблата за обяви, проведете анкета сред персонала и изтъкнете констатациите от проучванията на EU-OSHA сред работодателите и работниците с цел стимулиране на разговори, основани на факти.

Ако обединим гласовете си, можем да превърнем осведомеността в действия, да преодолеем стигматизацията и да създадем работни места, където всеки може да се развива!



Практически идеи за действия в рамките на кампанията

- Поставете плакати или инфографики на кампанията в общите зони.
- Добавете банера на кампанията към подписа си в електронната поща.
- Споделете посланията на кампанията в социалните медии или в своята интранет мрежа.
- Отделете време от срещите на екипа си за обсъждане на въпросите, свързани с психичното здраве.
- Проведете анкети сред персонала относно психосоциалните рискове.
- Включете новини за кампанията в информационните си бюлетини.
- Смесвайте и съчетавайте тези дейности, за да поддържате ангажираността през цялата година.

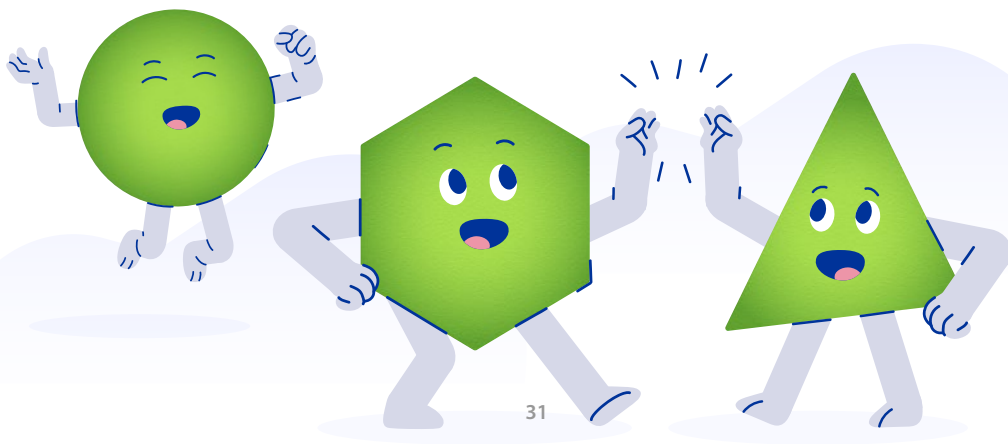
4.1. Кой следва да участва?

В кампанията са добре дошли всички, които участват във формирането на професионалния живот и оказват влияние върху културата на работното място. Поставянето на акцент върху психичното здраве при работа представлява споделена отговорност и всеки глас е от значение.

Отправя се покана за участие в кампанията към:

- **работодатели, независимо от размера на предприятието**, включително многонационални дружества, МСП и микропредприятия;
- **работници, независимо от сектора, в който работят, и от произхода им**;
- **социални партньори**, синдикални организации и организации на работодатели;
- **инспектори по труда** и органи за спазване на изискванията на работното място;
- **специалисти в областта на БЗР, включително психолози в сферата на трудовата психология и специалисти в областта на човешките ресурси**;
- **организации в областта на психичното здраве**, активисти срещу стигматизацията и групи за защита на правата на хората с увреждания;
- **организации на жените и младежки организации**, както и мрежи за подкрепа на равенството между половете;
- **организации, насърчаващи приобщаването и правата на ЛГБТИК+ на работното място**;
- **създатели на политики** на национално, регионално и европейско равнище;
- **изследователи и преподаватели**, работещи в области, свързани с БЗР, общественото здраве, психологията или заетостта;
- **медийни специалисти**, журналисти и създатели на съдържание, чиято дейност е насочена към благосъстоянието на работното място и социалните проблеми.

Независимо дали проектирате работни места, подкрепяте работниците, влияете на политиката, образовате следващото поколение или формирате общественото мнение, Вашата ангажираност помага за превръщането на осведомеността в действия.



4.2. Осъществяване на кампанията: нашата мрежа от партньори

EU-OSHA черпи сили от широка партньорска мрежа, която свързва местните работни места с лицата, отговорни за вземането на решения на равнището на ЕС.

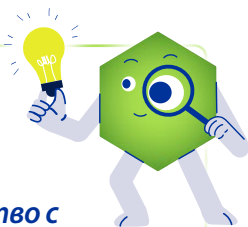
- [националните фокусни точки](#) във всяка държава членка ръководят дейностите на място, превеждат материали и мобилизират тристранни мрежи;
- междуотрасловите организации на социалните партньори и групите на работодателите включват посланията на кампанията в секторния диалог и комуникациите, като така те достигат директно до работните места във всеки сектор;
- [официалните партньори на кампанията](#), многонационалните дружества, сдруженията на МСП, синдикалните организации,

неправителствените организации, професионалните органи и агенциите на ЕС действат като посланици, провеждат събития за партньорски обмен и съвместно създават практични инструменти;

- [медийните партньори](#) популяризират примерите за успехи чрез печатни издания, онлайн и социални медии;
- [Enterprise Europe Network](#) и посланиците на [проекта за безопасност и здраве при работа сред учителите и учениците в сферата на професионалното образование и обучение](#) гарантират, че кампанията ще намери отклик сред стартиращите предприятия, микропредприятията, професионалните училища и чираците.

„Органът за здраве и безопасност е ангажиран с насърчаването на безопасни и здравословни работни места, където са защитени здравето и благосъстоянието на всички служители. В сътрудничество с EU-OSHA и националните ни партньори ние работим за повишаване на осведомеността, споделяне на добри практики и подкрепа на работодателите и служителите при изграждането на култура на работното място, съгласно която се цени и насърчава доброто психично здраве, свързано с работата, като се дава възможност на всеки да се развива на работното място. Общата ни ангажираност днес допринася за формирането на утрешните здравословни работни места“.

Гавин Лонерган, национална фокусна точка, Ирландия



4.3. Материали за кампанията: Вашият набор от инструменти за повишаване на осведомеността

На разположение е широк набор от ресурси на кампанията, които ще Ви помогнат да предприемете действия.

Основни ресурси на кампанията

- Наръчник и листовка за кампанията
- Плакати, инфографики, презентации в PowerPoint
- Онлайн набор от инструменти за кампанията

Технически ресурси и инструменти

- Доклади, статии в OSHwiki и обзори на политики
- Проучвания на конкретни случаи и информационни листовки
- [OiRA](#)
- Презентации по приоритетни теми
- Насоки за работното място

Цифрови активи

- Набор от материали за социалните медии с готови за споделяне послания
- Кратки видеоклипове с нашия анимационен герой Напо
- Видеоматериали и клипове за кампанията
- Подписи за електронна поща и виртуални фонове

Политика и регулиране

- Законодателство на ЕС в областта на безопасността и здравето при работа и материали с насоки



4.4. Ключови дати: поглед върху графика на кампанията



2026 г.

- **Май:**

пускане на уебсайта преди официалния старт на кампанията (основните материали са на английски език).

- **Октомври:**

- › пускане на многоезичен уебсайт;
- › официален старт на кампанията в целия ЕС;
- › откриване на възможностите за партньорство във връзка с кампанията за международни и паневропейски организации;
- › Европейска седмица за безопасност и здраве при работа;
- › стартиране на конкурс за награди за добри практики.

2027 г.

- **Септември:**

Събитие за обмен на добри практики за партньорите на кампанията.

- **Октомври:**

Европейска седмица за безопасност и здраве при работа за 2027 г.

Открийте събития от кампанията, които ще се състоят близо до Вас:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/bg/media-centre/events>



4.5. Европейска седмица за безопасност и здраве при работа

Това събитие се провежда през **43-ата седмица на всяка година (октомври)**, като чрез него кампанията достига до работните места в цяла Европа.

Организирайте дейности като:

- инструктажи във връзка с наборите от инструменти, учебни сесии и уебинари;
- състезания, викторини и щандове за повишаване на осведомеността;
- съвместни форуми за работници и ръководители.

Съвет: свържете се с националната фокусна точка във Вашата държава за помощ във връзка с лектори, материали и събития, включени в календара на кампанията.

2028 г.

- **Октомври:**
последна Европейска седмица за безопасност и здраве при работа от кампанията за 2026—2028 г.
- **Ноември/декември:**
Среща на високо равнище по въпросите на здравословните работни места и церемония по връчване на наградите за добри практики в Билбао.

Информационен бюлетин

Абонирайте се за двумесечния ни информационен бюлетин, за да получавате актуални данни, информация за етапните цели на кампанията и новини за нашите партньори — кратък, подходящ за споделяне, вече на 25 езика, който ще пристига директно в пощенската Ви кутия всеки месец.



4.6. Награди за добри практики за здравословни работни места

Популяризиране на иновативни подходи за управление на психосоциалните рискове:

- могат да участват всички видове организации в ЕС, ЕАСТ и страните кандидатки;
- кандидатствайте чрез националната фокусна точка във Вашата държава;
- победителите на национално равнище се популяризират и се канят да участват на срещата на високо равнище за здравословни работни места в Билбао.

Старт:

октомври 2026 г.

Церемония по връчване на наградите:

в края на 2028 г.



4.7. Станете официален партньор на кампанията: дайте пример

Присъединете се към разнообразна мрежа от организации от публичния и частния сектор в цяла Европа като [официален партньор на кампанията](#).

Какви са ползите?

- Вашата организация ще бъде посочена на уебсайта на кампанията.
- Покани за ексклузивни събития за обмен на добри практики, насочени към създаване на контакти и взаимно обучение.
- Използване на официалното лого на партньор на кампанията.
- Споменаване в информационния бюлетин и в каналите на EU-OSHA.
- Признание като лидер в областта на безопасността и здравето при работа.
- И всичко това напълно безплатно!

Какво се очаква да правите?

Провеждайте поне едно действие от кампанията годишно, например:

- организиране на уебинар;
- разпространение на посланията на кампанията;
- персонализиране на материалите за кампанията за Вашата организация.



„Сега, когато психичното здраве при работа се признава за основен фактор, свързан с безопасността и здравето при работа, се прилага златният принцип: предвиждане с цел превенция. Институтът за безопасност и здраве при работа има удоволствието да продължава да подкрепя подходи, при които се отдава приоритет на превенцията и контрола на често срещаните фактори, предизвикващи стрес на работното място, като помага на организациите да насърчават създаването на по-здравословна и по-устойчива работна среда“.

Алисън ван Кьолен, бизнес мениджър „Стратегически отношения“, Институт за безопасност и здраве при работа — официален партньор на кампанията

4.8. Медийно партньорство

Изданията в сферата на БЗР, специализираните издания и насочените към бизнеса медии могат да се присъединят като медийни партньори.

Ползи

- Съобщения за медиите, инфографики и данни (на равнището на ЕС и на равнището на държавите членки) по актуални теми в областта на БЗР преди публичното им оповестяване.
- Готови редакционни материали и възможности за ексклузивни интервюта с експерти от EU-OSHA.
- Сътрудничество с националните фокусни точки, официалните партньори на кампанията, Enterprise Europe Network, лауреатите на наградите за добри практики и медиите от бранша.
- Покани за събития на EU-OSHA и онлайн информационни сесии, както и подкрепа за подбрани пътувания на журналисти.
- Повишаване на видимостта, при което логото и описанието Ви ще бъдат показани в раздела за медийни партньори на уебсайта на кампанията, а новините Ви ще се популяризират чрез OSHmail, информационния бюлетин на кампанията и социалните канали на EU-OSHA.

„Да бъдеш медиен партньор означава да станеш по-ефективен и проникателен при насърчаването на безопасността и намирането на конкретни решения за превенция. Този ангажимент е още по-важен в кампанията за психично здраве, тъй като сме убедени, че благосъстоянието на работното място е от съществено значение за здравето на работниците и доброто състояние на предприятията, както и за намаляване на броя на злополуките“.

Луиджи Матео Мерони, главен редактор, PuntoSicuro — медиен партньор на EU-OSHA (Италия)

4.9. Набор от материали за социалните медии: повече възможности за Вашата мрежа

Благодарение на социалните медии посланията се разпространяват бързо и се помнят дълго.

- Споделяйте готови за публикуване послания, създадени да информират и да привличат аудитория, специално съобразени с различните платформи на социалните медии.
- Изтеглете и споделете нашите визуални материали, за да вдъхнете живот на Вашите послания.



- Адаптирайте съдържанието с лекота, така че да съответства на Вашия стил и аудитория.
- Представете петте приоритетни области на кампанията по начин, който наистина да докосне Вашата общност.

Увеличете обхвата: отделете един ден (или седмица?) на кампанията в информацията, която споделяте в социалните медии.

- Брандирайте профила си с визуални материали на кампанията.
- Използвайте набора от материали, за да изтъкнете колко е важно психичното здраве на всяко работно място.
- Отбележете публикациите си с хаштага **#EUhealthyworkplaces** с цел постигане на по-голям ефект.
- Организирайте сесия с въпроси и отговори на живо с участието на служители или на гостуващ експерт, за да привлечете аудитория в реално време.



За контакт с представители на ЕС

Лично

В целия Европейския съюз съществуват стотици центрове Europe Direct. Адреса на най-близкия до Вас център ще намерите онлайн (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_bg).

По телефона или като ни пишете

Europe Direct е служба, която отговаря на въпросите Ви за Европейския съюз. Можете да се свържете с нея:

- чрез безплатния телефонен номер 00 800 6 7 8 9 10 11 (някои оператори могат да таксуват обаждането),
- на стационарен телефонен номер +32 22999696,
- чрез следния формуляр european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_bg.

За да намерите информация за ЕС

Онлайн

Информация за Европейския съюз на всички официални езици на ЕС е на разположение на сайта Europa (european-union.europa.eu).

Публикации на ЕС

Можете да разгледате или да поръчате публикации на op.europa.eu/bg/publications. Редица безплатни публикации могат да бъдат получени от Europe Direct или от местния център за документация (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_bg).

Право на ЕС и документи по темата

За достъп до правна информация от ЕС, включително цялото право на ЕС от 1951 г. насам на всички официални езици, посетете EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Отворени данни на ЕС

Порталът data.europa.eu предоставя достъп до отворени набори от данни от институциите, органите и агенциите на ЕС. Данните могат да бъдат изтеглени и използвани повторно безплатно, както за търговски, така и за нетърговски цели. Порталът предоставя достъп и до множество набори от данни от европейските държави.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) има за цел създаването на по-безопасна, по-здравословна и по-производителна работна среда в цяла Европа. EU-OSHA е разположена в Билбао и се подкрепя от институциите на ЕС и от социални партньори, като развива дейност в три стратегически направления: предоставя информация за целите на политиката и научните изследвания, създава инструменти и ресурси за превенция и се стреми да повиши осведомеността с цел изграждане на положителна култура на безопасност и здраве при работа.

Разкажете за кампанията в социалните медии!

Последвайте ни в нашите канали или споделете своята история в социалните медии, като използвате хаштага **#EUhealthyworkplaces** или отбележите **@EU_OSHA**. Използвайте нашия [набор от материали за социалните медии](#), за да популяризирате кампанията в дигиталните платформи.



Кампанията „Заедно за психичното здраве при работа“ има за цел да се повиши осведомеността относно въздействието на психосоциалните рискове и да се насърчи създаването на подкрепяща, приобщаваща и психически здравословна работна среда във всички сектори.

За повече информация посетете <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/>.



Служба за публикации
на Европейския съюз