Информационна брошура

„Дистанционното тормозене съществува!“

ДИСТАНЦИОНЕН МОБИНГ

СЪЩЕСТВУВА

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

1. **За проекта: „Дистанционният тормоз съществува!“**

В контекста и предизвикателствата на съвременния пазар на труда в ерата на динамична дигитализация и разпространение на хибридна и дистанционна работа, границата между професионалната и личната сфера се размива. Въпреки че технологиите улесняват комуникацията, те се превръщат в инструмент за нови форми на психологическо насилие. Проектът „Дистанционният тормоз съществува!“ беше създаден като пряк отговор на нарастващия проблем с кибертормоза - феномен, който често остава невидим за системите за контрол и има опустошително въздействие върху психичното здраве на служителите и ефективността на институциите.

Проектът се реализира в сектора на професионалното образование и обучение, което подчертава нашия фокус върху практическото обучение на персонала. Международното сътрудничество между Полша (ByMind) и България (I am you peace global) позволява обмен на опит и разработване на универсални стандарти за защита на служителите, които надхвърлят националните граници.

2. **Основна цел:**

Изграждане на „цифров щит“ – наш приоритет е да предоставим на специалистите: кариерни консултанти, агенции за трудова заетост, работодатели, персонал по човешки ресурси и публични институции, необходимите напреднали умения за ефективна борба с онлайн тормоза.

Постигаме целите на проекта чрез:

- Идентификация: учим как се разпознават финитe признаци на кибертормоз (например дигитална изолация, агресия в чат програми, изчезване без следа) в дистанционна среда.

- Противодействие: предоставяме готови процедури и инструменти (списъци за проверка, карти за помощ), които позволяват бърза и законна (PL/BG) реакция.

- Подкрепа: насърчаваме подход, основан на информираност за травмите, за да гарантираме, че помощта за жертвите е професионална, съпричастна и ефективна.

Защо е важно това?

Вярваме, че цифровата сигурност не се отнася само до защитата на данните, а преди всичко до защитата на хората. Чрез по-добрата подготовка на посредниците и съветниците ние изграждаме пазар на труда без насилие, където всеки служител, независимо от мястото, на което работи, се чувства сигурен и уважаван.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

3. Какво е дистанционен тормоз (кибертормоз)?

3.1. Дистанционният тормоз е системен и продължителен тормоз на служител с помощта на цифрови технологии. В онлайн среда насилието рядко приема формата на крещене; по-често то е „агресия с бели ръкавици“.

- Цифрово изолиране (ghosting): умишлено изключване на служител от покани за онлайн срещи, изключване от групи в програми за незабавни съобщения (напр. Slack, Teams) или игнориране на неговите съобщения, което води до усещане за „висящ“ във вакуум.

- Публично унижение: подигравane на компетентността на служителя в общи чатове или по време на видеоконференции пред екипа.

- Дигитален тормоз: изпращане на служебни съобщения през нощта или по време на почивни дни и натиск за незабавен отговор.

3.2 История на мобинга

Фаза 1: Началото (1990-те – началото на 2000-те). Ерата на електронната поща

Това е най-ранната форма на кибертормоз в офиса. Преди появата на чата и социалните медии, електронната поща е основното средство.

- Информационна изолация, умишлено изключване на служител от важни имейл кореспонденции или премахването му от „копия“ (CC/DW), за да няма достъп до ключова информация.

- Унижение, изпращане на унизителни или прекалено критични съобщения, често с копие до началниците или целия екип, за да се осмее публично жертвата.

- Разпространение на слухове, използване на имейли за разпространяване на невярна информация за колега.

В тази фаза тормозът е предимно асинхронен (не изискваше незабавен отговор) и се ограничава до работното време пред компютъра.

Фаза 2: Развитие (2000-те – 2010-те години). Ерата на чат програми и смартфони

Появата на вътрешни програми за незабавни съобщения (например Gadu-Gadu, Skype, Lync) и нарастващата популярност на смартфоните променят фундаментално динамиката на тормоза.

- Незабавен (синхронен) тормоз. Възможност за изпращане на унизителни съобщения, които се появяват незабавно на екрана на жертвата, прекъсвайки работата ѝ.

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Заличаване на границата между работата и дома. Смартфоните създават условия служителите да са „винаги на разположение“. Мобингът може да продължи след работно време чрез частни чат програми или текстови съобщения.

- Киберпреследване. Насилниците започват да наблюдават дейността на жертвите си в ранните социални медийни платформи, използвайки лична информация от работното място.

Тормозът става по-агресивен и започва да навлиза в личния живот на служителите.

Фаза 3: Експлозия (2020 г. – досега). Ерата на пандемията и дистанционната работа

Глобалният преход към дистанционна и хибридна работа, причинен от пандемията COVID-19, е катализатор за нови, сложни форми на кибертормоз. Физическата изолация на служителите в домовете им парадоксално увеличава уязвимостта им към психологически атаки през екрана.

- Мобингът по време на видеоконференции се превръща в една от най-тежките форми на тормоз. Той включва публично унижаване на служител „на живо“ пред целия екип, умишлено прекъсване, подигравки с външния му вид и дори с произхода му (например „непрофесионален дом“, разхвърляност, появяване на деца).

- Дигитална изолация: Това е нова форма на „изключване от екипа“. Тя включва умишлено неинформиране на някого за важни онлайн срещи, неизпращане на линкове, премахване от каналите за съобщения или игнориране на съобщения, когато той е видимо „онлайн“.

- Тормоз извън работното време. Дистанционната работа замъгли границите на времето. Нарушителите (често началници) започват да принуждават служителите да работят през нощта и през почивните дни, като им изпращат съобщения и очакват незабавни отговори, нарушавайки „правото да бъдат офлайн“.

- Прекомерен контрол (Bossware) – въвеждането на софтуер, който проследява всяко кликване с мишката, прави екранни снимки или следи активността на клавиатурата. Използва се не за измерване на резултатите, а за сплашване и упражняване на постоянен психологически натиск.

3.3 Пример за злоупотреба:

В ерата на широко разпространеното преминаване към режим на работа от дома, много работодатели се сблъскват с предизвикателството как да управляват екип, който не може да се види. За съжаление, за някои от тях отговорът е технологията, използвана по репресивен начин. Един от най-известните случаи в Европа, който стигна до съда, се превърна в ключова отправна точка за регулирането на дистанционния мобинг в Полша

и България. Случаят засяга компания, която наложи строго изискване на своите служители да държат уеб камерите си включени през целия осемчасов работен ден, а екраните на компютрите им да бъдат постоянно достъпни за преглед от ръководството. Официалната причина е „поддържане на дисциплина и ефективност“. Един от служителите, който изпитва нарастваща тревога и усеща, че личният му живот е нарушен, отказва да позволи постоянна видеопредаване от дома си. Неговото съпротивление е счетено за грубо нарушение на задълженията му и той е незабавно уволнен.

Съдът постанови, че домът не е фабрика, и затова се произнесе в полза на служителя. Решено е, че домът на служителя, дори и да служи временно като офис, остава защитена зона. Постоянното видео наблюдение е счетено за нарушение на човешкото достойнство. Съдиите подчертават, че ефективността на работата се измерва с резултатите, а не с физическото присъствие пред камерата. Постоянното наблюдение е класифицирано като форма на психологическо малтретиране, водещо до хроничен стрес и чувство на притиснатост.

Този случай ни учи, че кибертормозът не е само обиди в чат стая. Той е и прекомерен технологичен контрол, който лишава служителите от чувството им за сигурност. Налагането на видео предаване без съществена обосновка е форма на наблюдение, а не на управление.

Дистанционната работа изисква предефиниране на доверието и всяка институция трябва да помни, че в съответствие с духа на нормативната уредба (включително чл. 94 от Кодекса на труда в Полша и чл. 127 от Кодекса на труда в България), защитата на достойнството на служителите е надделяваща ценност, която не свършва със затварянето на вратата на офиса.

4. Асертивна самозащита

Асертивността онлайн не е агресия, а ясно поставяне на граници. Следните съобщения са създадени, за да защитят достойнството ви, без да дават на нарушителя повод да ви обвини в непрофесионализъм.

4.1. Защита на личното време

Получавате имейли или съобщения късно вечерта или през уикенда.

Съобщение: „Благодаря за съобщението. В съответствие с работното ми време, ще разгледам този въпрос и ще подготвя отговор утре сутринта (или следващия понеделник) от 8:00 ч. С уважение.“

Защо това работи? Вие не се извинявате, че не работите. Вие излагате фактите и давате конкретен краен срок, което е израз на професионализъм, а не на избягване на работа.

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

4.2. Отговаряне на публична критика

Ситуация: Вашият ръководител или колега се подиграва на ваша грешка в общ канал, видим за всички.

Съобщение: „Оценявам вашата бдителност и желание да подобрите качеството на проекта. Предлагам обаче да обсъдим подробностите в личен разговор или в частен чат. Това ще ни позволи да обясним проблема, без да ангажираме целия екип.“

Защо това работи? Вие спокойно, но твърдо премествате разговора от „публично зрелище“ в професионална обстановка. Показвате, че не се страхувате от същността, но не приемате формата на атаката.

4.3. Граници на наблюдението

Ситуация: Принуждаване на някого да държи камерата си включена, когато това не е необходимо по съществени причини.

Съобщение: „Моето присъствие на днешната среща е напълно активно в аудио форма. Поради технически условия на настоящото ми отдалечено работно място, включвам камерата си само по време на ключови срещи и семинари, което ми позволява да поддържам най-високо ниво на концентрация върху съдържанието на разговора.“

Защо работи? Вие се позовавате на „концентрация“ и „технически условия“. Това са съществени аргументи, които е трудно да се оспорят, без да се поема ролята на наблюдател.

4.4. Борба с невежеството

Ситуация: Вашите въпроси се показват, но умишлено се игнорират, което Ви пречи да работите.

Съобщение: „Във връзка с предишните ми въпроси (от дата ...) ви изпращам напомняне. Липсата на решение по този въпрос забавя изпълнението на етап Х. Моля, дайте обратна връзка до 15:00 ч., за да мога да продължа работата си според графика.“

Защо това работи? Вие прехвърляте отговорността за забавянето на лицето, което ви игнорира. Документирате факта, че сте се опитали да се свържете, което е от решаващо значение, когато по-късно трябва да докажете тормоз.

4.5. Отговаряне на тормозещи телефонни обаждания

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Ситуация: Някой ви се обажда многократно без предупреждение, прекъсвайки концентрираната ви работа (т.нар. телефонно *бомбардиране*).

Съобщение (SMS/чат): „Виждам обажданията ви. В момента работя интензивно по задача Y. Моля, изпратете ми кратко съобщение, в което обяснявате за какво става въпрос, или уговорете час за разговор в календара ми за утре.“

Защо работи? Научавате другата страна да уважава работното ви време. Показвате, че сте на разположение, но при ясни, професионални условия.

5. Правни аспекти

Проектът се основава на сравнителен анализ на правните системи на двете страни, който показва, че защитата на служителите онлайн е отговорност на всеки работодател:

Полша: Съгласно Кодекса на труда (чл. 94) работодателите са длъжни да предотвратяват тормоза на работното място. Законът защитава достойнството и личните права на служителите, независимо дали работят в офис или от дома си.

България: Защитата се основава на два стълба:

- Кодекс на труда (чл. 127, ал. 2): налага задължение на работодателите да защитават достойнството на работниците при изпълнението на техните задължения.

- Закон за защита срещу дискриминация (ЗЗД): определя тормоза (включително на основата на пол, възраст или раса) и е ключов инструмент в борбата срещу токсичното поведение, което може да съпътства кибертормоза.

6. Къде да съобщите за злоупотреба и каква помощ можете да очаквате?

Ако сте жертва на дистанционен тормозе, държавата предлага специфични механизми за подкрепа.

Не забравяйте! Първата стъпка винаги трябва да бъде официално съобщаване на проблема в рамките на организацията (например на отдел „Човешки ресурси“ или на ръководството) и в двете страни. Доказателството, че сте се опитали да разрешите въпроса вътрешно, укрепва позицията ви в последващите процедури пред държавните органи. Съберете доказателства (скриншоти, имейли, записи от онлайн срещи).

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

В ПОЛША:

1. Национална инспекция по труда (PIP): Можете да подадете жалба срещу работодател, който не е изпълнил задължението си да предотврати тормоза. Инспекторите могат да извършат проверка в компанията и да издадат препоръки за коригиращи мерки.
2. Трудов съд: Тук можете да потърсите обезщетение. В случаите на тормоз тежестта на доказване е върху служителя, но съдилищата все по-често признават системните логове и историята на чатовете на компанията като ключови доказателства.
3. Безплатна правна помощ: В цяла Полша има центрове за безплатна правна помощ (финансирани от държавния бюджет), където съветници ще ви помогнат да съставите писмо до работодателя си или да заведете дело.

В БЪЛГАРИЯ:

1. Главна инспекция по труда: Основният орган, отговорен за прилагането на трудовото законодателство. Там можете да сигнализирате за нарушения на достойнството на служителите и условията на дистанционна работа.
2. Комисия за защита срещу дискриминация (КЗД): Ако онлайн тормозът включва дискриминация, тази комисия е най-ефективният орган. Тя може да наложи тежки финансови санкции на работодателите и да им нареди да преустановят токсичните практики.
3. Неправителствени организации (НПО): Българската държава често сътрудничи с организации като Българския хелзинкски комитет и фондация „PULSE“, които предлагат безплатна правна и психологическа подкрепа на жертви на насилие, включително кибертормоз на работното място.

7. Предупредителни знаци: Как да разпознаем „скритите жертви“?

Когато работим дистанционно, не можем да видим езика на тялото на колегите си, затова трябва да сме чувствителни към „цифровите симптоми“ на изключване:

- *страх от влизане в системата*: служителят избягва да включва камерата си, говори по-рядко по време на групови разговори, въпреки че преди е бил активен.

- *внезапен спад в производителността*: човек, който досега е работил надеждно, започва да прави прости грешки или да пропуска срокове (често в резултат на парализиращ стрес преди контакт с тормозещия).

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

- *Оттегляне от „виртуалното кафе“:* избягване на неформалните канали за комуникация и ограничаване на взаимодействието до абсолютния технически минимум.

- *Промяна в стила на комуникация*: преминаване към изключително формален, защитен тон в имейлите или прекомерно оправдаване на всяка минута от работата.

8. Специални раздели: Чеклисти

Персонализацията е ключът към ефективността. Изберете ролята си, отбелязвайте изпълнените задачи и използвайте картата за помощ, за да подкрепите професионално своите клиенти и служители.

7.1 Рекрутър и HR: „Пазител на благосъстоянието“

Като първа линия на контакт, вие оформяте етичните стандарти на компанията още на етапа на набиране на персонал. *Вашата цел е да изградите сигурни процеси още от първия контакт.*

☐ Дигитално уважение: Всички кандидати получиха ли обратна връзка? (Избягване на „призрачността“ като форма на изключване).

☐ Одит на мениджъра: Отговарям ли на пасивна агресия или неподходящи коментари от страна на лицата, вземащи решения, по време на онлайн интервюта?

☐ Назначаване: Знае ли служителят за „правото си да се откаже“?

☐ Мониторинг: Системите за проследяване на дейността на компанията прозрачни ли са и не се използват ли за сплашване?

7.2 Агент по заетостта: „Одитор на безопасното място”

Преди да насочите клиент към работодател, проверете дали работното място гарантира психическо благополучие.

☐ Проверка на офертите: Налага ли работодателят нереалистични стандарти за 24/7 наличност?

☐ Интервю с работодателя: Попитайте за процедурите срещу тормоза, специфични за дистанционната работа.

☐ Подготовка на клиента: Информирах ли клиента за правата му съгласно чл. 94 КТ (PL) или чл. 127 КТ (BG)?

☐ Предупредителни знаци: Клиентът, който се е върнал от набирането на персонал, не показва ли страх да се свърже отново с компанията онлайн?

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

7.3 Институции и НПО: „Център за подкрепа и стандарти“

Въведете системни решения, които защитават персонала и изграждат доверие у обществото.

☐ Администрация, информирана за травмите: Защитават ли нашите процедури за докладване жертвата от повторна травматизация (вторична виктимизация)?

☐ Архивиране на доказателства: Обучили ли сме екипа си как да прави екранни снимки с метаданни и да осигурява сигурността на системните логове?

☐ Дигитална достъпност (WCAG): Нашите инструменти изключват ли хора с увреждания (което може да бъде форма на дискриминация)?

☐ Прозрачност по GDPR: Информираме ли служителите за данните, които събираме за тяхната дистанционна работа?

7.4 Кариерен съветник: „Архитект на нов път“

Възстановяване на способността за действие на хора, които са преживели цифрово насилие.

☐ Анализ на ситуацията: Помогнах ли на клиента да назове конкретни поведения (например „Това беше дигитално преследване“, а не „Вината е твоя“)?

☐ Обучение за самоувереност: Упражнихме ли съобщения за защита на границите (например „Ще отговоря на имейла ви в работно време”)?

☐ Стратегия за напускане: Разработихме ли план за смяна на работата, който се фокусира върху силните страни на клиента?

☐ Стабилизация: Знае ли клиентът, че промяната на токсичната среда е професионално решение за защита на собственото му здраве?

8. Алгоритъм за първа помощ: „Цифров отпечатък“

В дигиталния свят доказателствата, които не сте запечатали в рамките на минути, могат да изчезнат завинаги. Научете се как да документирате професионално злоупотребите, така че докладът ви да бъде неоспорим пред отдел „Човешки ресурси“, Инспекцията по труда или съда.

СТЪПКА 1: Снимка на екрана, пълният контекст е важен

Никога не изрязвайте само „балончето“ с текста на съобщението.

Как да го направите правилно? Направете скрийншот на целия екран (PrintScreen)

ByMind

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

I AM YOU #PEACE GLOBAL

Доказателствата трябва да включват:
- лентата със задачи с видима системна дата и час.
- адресната лента (URL), ако използвате браузър (например уеб версията на Teams).
- списъкът с участниците, ако агресията се случва в групов чат.
- контекст: съобщенията преди и след инцидента, така че извършителят да не може да ви обвини, че изваждате думите от контекста.

СТЪПКА 2: Архивиране на имейли. „Неподправени“ доказателства

PDF файл или екранна снимка на имейл не са достатъчни, тъй като лесно могат да бъдат фалшифицирани.

Запазете тормозещото съобщение като .eml или .msg файл (използвайте опцията „Запази като“ в Outlook/Gmail).
Защо? Такъв файл съдържа така наречените технически заглавия (метаданни). Това е цифров отпечатък на съобщението, който съдържа IP адреса на изпращача и сървъра. За компютърен криминалист това е доказателство, че имейлът е автентичен и не е бил манипулиран.

СТЪПКА 3: Дневникът – вашата линия на защита

Мобингът е процес. Една екранна снимка може да се счита за инцидент, но десет записа в дневника са доказателство за постоянство.

Създайте електронна таблица (Excel/Notepad), в която да водите текущ регистър на:
- кой и кога? (точна дата и час на събитието).
- къде? (наименование на инструмента: Slack, Teams, WhatsApp, Zoom).
- описание на събитието: безпристрастно описание на фактите (напр. „Моят ръководител изключи микрофона ми по време на презентация и нарече работата ми аматьорска пред 12 души“).
- вашата реакция (напр. „Поисках писмени коментари по същество, но не получих отговор“).
- Свидетели, списък на хората, които са били в системата/присъствали на срещата.

СТЪПКА 4: Външно потвърждение на времето (времева маркировка)

Трябва да докажете, че доказателството е създадено в деня на инцидента и не е „създадено“ по-късно за целите на съдебния процес. Изпратете незабавно всички екранни снимки и запазени файлове с имейли на личния си имейл адрес (извън сървъра на компанията).

ByMind
Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.
I AM YOU #PEACE GLOBAL

Независим доставчик на електронна поща (например Google, iCloud) ще даде на вашето съобщение собствен незаличим времеви печат. Това е най-простият и евтин метод за получаване на така наречената „точна дата“ за доказателствата.

Не забравяйте! „Съгласно съдебната практика в Полша (чл. 94 КТ) и България (чл. 127 КТ), цифровите доказателства са напълно допустими в случаи на тормоз на работното място. Не забравяйте: извършителят може да изтрие съобщението от сървъра на компанията, но не може да изтрие доказателствата, които сте запазили на частен носител.“

9. ФОРМУЛЯР ЗА САМОСТОЯТЕЛНА ДИАГНОСТИКА

Нарушена ли е границата между Вашата работа и личния ви живот? Чувствате ли, че цифровото пространство вече не е безопасно? Отговорете честно на следните въпроси, като изберете ДА или НЕ.

I. ФИЗИЧЕСКИ РЕАКЦИИ И ЕМОЦИИ

Чувствате ли физически дискомфорт (например коремна болка, сърцебиене, внезапно напрежение), когато чуете звук за уведомление от фирмена апликация (Teams, Slack, Mail)?

[ДА] [НЕ]

Чувствате ли тревога, когато се логвате в системата сутрин, или проверявате служебните си съобщения точно преди лягане, за да избегнете „сутрешната вълна от критики”?

[ДА] [НЕ]

II. КОНТРОЛ И НАБЛЮДЕНИЕ

Вашият ръководител изисква ли от Вас да сте постоянно на разположение в „зелен статус“ (активен) и ви държи отговорни за няколко минути неактивност на клавиатурата?

[ДА] [НЕ]

Чувствате ли натиск да държите камерата си включена по всяко време в ситуации, в които това не е необходимо (например при индивидуална работа), като имате усещането, че сте „наблюдавани“ в собствения си дом?

[ДА] [НЕ]

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ИЗОЛАЦИЯ (ДИГИТАЛНО ИЗЧЕЗВАНЕ)

Чувствате ли, че умишлено сте изключен от покани за важни онлайн срещи или от работни групи, в които се вземат решения относно Вашата работа?

[ДА] [НЕ]

Вашите съобщения и съществени въпроси виждат ли се от Вашия екип или мениджър, но постоянно се игнорират (няма отговор)?

[ДА] [НЕ]

IV. ПУБЛИЧНА КРИТИКА

Обсъждат ли се Вашите грешки или пропуски публично в общи канали (групови чатове), вместо в частен разговор с Вашия ръководител?

[ДА] [НЕ]

Срещате ли сарказъм, подигравки относно Вашия произход или външния ви вид по време на видеоконференции?

[ДА] [НЕ]

<u>ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НА РЕЗУЛТАТИТЕ</u>

- 1-2 отговора „ДА” са предупредителен знак. Вашите граници се тестват. Това е най-добрия момент да използвате асертивна комуникация и да обясните правилата за сътрудничество.

- 3 или повече отговора „ДА“ показват висок риск. Вие сте жертва на дистанционен тормоз. Вашето психично здраве и достойнство са изложени на риск. Не чакайте ситуацията да се влоши.

ЗАПОМНЕТЕ!
Дистанционният тормоз рядко започва с крещене. Най-често това е „тихо насилие“: изолация, прекомерен контрол и бавно подкопаване на самочувствието.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.

10. Международна карта за помощ

Когато е необходима правна или психологическа намеса, дайте тези адреси на вашия клиент:

Страна	Институция / Организация	Обхват на помощта
Полша	Национална инспекция по труда (PIP)	Жалби срещу работодатели, инспекции на условията на труд.
Полша	Асоциации срещу тормоза	Психологическа подкрепа и групи за подкрепа.
България	Комисия за защита срещу дискриминация (КЗД)	Ключов орган за случаи на тормоз и дискриминация (PADA).
България	Главна инспекция по труда (ГИТ)	Надзор върху трудовото законодателство и безопасността (чл. 127 ЗТ).
България	Фондация „Анимус“	24-часова гореща линия за жертви на насилие (0800 1 86 76).
България	КТ Подкрепа; КНСБ	Профсъюзи, които оказват подкрепа при спорове с работодатели.

Co-funded by the European Union
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). Neither the European Union nor FRSE can be held responsible for them.