

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO MARIJAMPOLĖS SŪDUVOS GIMNAZIJOJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Marijampolės Sūduvos gimnazijoje politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujama Marijampolės Sūduvos gimnazijoje (toliau – Gimnazija), siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų atpažinimo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Gimnazijoje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Gimnazijos darbuotojams.

3. Gimnazijoje nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojantiems darbuotojams.

4. Šis Aprašas taikomas visiems Gimnazijos darbuotojams.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

5.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

5.3. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

5.4. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

5.5. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

5.6. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnis.

5.7. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – Gimnazijos sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsinama į darbuotojų garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotojus įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

5.8. Mobingo ir psichologinio smurto intervencija – tai intensyvi prevencija (konflikto lokalizavimas, kultūrinio ir organizacinio imuniteto patyčioms vystymas), kuria siekiama ne įsiplieskusius konfliktus gesinti, bet laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams.

6. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATPAŽINIMAS

7. Psichologinis smurtas ir mobingas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

7.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, pažeminimu pareigose, tinkamai nepaaiškinant priežasties, savo nuomonės primetimu kitam žmogui, siekiant savo tikslų, apie asmenį nuolat blogai atsiliepiant, jo darbą nuolat menkinant, viešai abejojant jo kompetencijomis, nuolat neobjektyviai kritikuoju ir pan.;

7.2. dėl asmeninės reputacijos: žeidžiančiais žodžiais, pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, grasinimais, draudimais, gąsdinimais, kaltinimais, patyčiomis, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis, šmeižimu ir pan.;

7.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, nesikalbėjimu, tylėjimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu, neteikimu, neteisingos informacijos teikimu, siekiant suklaidinti, vengimu bendrauti net ir darbiniais klausimais, į nekomunikavimą raginant įsitraukti ir kitus kolektyvo narius ir pan.;

7.4. fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.), nepagarbiu bendravimu, nepagrįstomis pretenzijomis, patyčiomis (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.), užgauliojimu veiksmais (pargriovimu, įspyrimu, kumštelėjimu, daiktų atiminėjimu ar gadinimu ir pan.), materialiu kenkimu (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą), grubiu elgesiu, seksualiniu priekabiavimu ir/ ar seksualiniu išnaudojimu pan.;

7.5. elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).

8. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

9. Darbuotojai turi teisę: į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be psichologinio smurto ir mobingo apraiškų;

9.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;

9.3. į psichologinio smurto ir mobingo atpažinimo bei įveikos mokymus;

9.4. į psichologinę pagalbą;

9.5. rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;

- 9.6. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;
- 9.7. derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
- 9.8. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje;
- 9.9. aktyviai dalyvauti įgyvendinant priešsmurtinę politiką ir kuriant strategiją;
- 9.10. naudotis priemonėmis, kurios numatytos prieš psichologinį smurtą ir mobingą nukreiptoje strategijoje;
- 9.11. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis;
- 9.12. bendradarbiauti su darbo taryba, iškilus probleminėms situacijoms;
- 9.13. netoleruoti, nenutylėti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto bei mobingo;

9.14. pranešti apie patirtą psichologinio smurto ar mobingo atvejį, detalai jį aprašyti.

10. Gimnazijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai** – mobingo, psichologinio smurto apraiškų pašalinimas ir neigiamos jo įtakos darbuotojams sumažinimas:

10.1.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas (lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas) užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

10.1.2. greitas galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejų registravimas, jų analizavimas sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

10.1.3. gimnazijos kultūros ugdymas (pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant problemas) įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

10.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

10.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai** – prieš mobingą, psichologinį smurtą nukreiptos Gimnazijos politikos formavimas:

10.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Gimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Gimnazijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, elektroninės informavimo priemonės ir kiti būdai;

10.2.2. inicijuojami ir organizuojami darbuotojų mokymai mobingo, psichologinio smurto temomis (darbuotojai mokomi kaip nustatyti galimas mobingo, psichologinio smurto situacijas, kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžiai, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti mobingo ir psichologinio smurto darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarba grįstą darbo aplinką) atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

10.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

10.3. **Tretiniai prevenciniai veiksmai** – visapusė pagalba psichologinį mobingą ar psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

10.3.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Gimnazijos darbuotojams;

10.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

10.3.3. stengiantis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojamos drausminės priemonės – raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo;

10.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai išklaudus abi puses.

11. Visais mobingo, psichologinio smurto atvejais (įvykusiais ar įtariamais) kiekvienas Gimnazijos darbuotojas nedelsdamas reaguoja į bet kokias mobingo, psichologinio smurto apraiškas, aiškiai išsakydamas savo poziciją, primena smurtaujančiam asmeniui elgesio taisykles, dalyvauja įvykusio smurto atvejo tyrime, bendradarbiauja su suinteresuotais asmenimis ar institucijomis.

12. Mobinguotojų ir smurtautojų veiksmai yra traktuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, pasireiškęs priekabiavimu, diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar garbės ir orumo pažeidimu kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo aplinkoje, taip, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Tokiems asmenims, darbdavio sprendimu, gali būti taikomos darbo kodekse nustatytos sankcijos.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Gimnazijos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

14. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

14.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją Aprašo 14.2–14.4 papunkčiuose nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

14.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį Gimnazijos svetainėje <http://www.suduvosgimnazija.lt>, pasirinkus Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (priedas);

14.3. siunčiant elektroninį laišką adresu *pasitikejimokomisija@gmail.com* nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); įvykio vietą, datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalu įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų);

14.4. įmetant laisvos formos pranešimą į Pasitikėjimo dėžutę Gimnazijos bibliotekoje. Pranešėjui pageidaujant – užtikrinamas konfidencialumas.

15. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, į Komisiją gali būti įtraukiami papildomi specialistai ar darbuotojai (Gimnazijos administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

16. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

16.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

16.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

16.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

16.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

16.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamasis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Gimnazijos administracijai;

16.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

14. Gimnazija užtikrina:

14.1. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką;

14.2. darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu;

14.3. jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

15. Komisija teikia Gimnazijos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami DVS KONTORA priemonėmis ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

17. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą Aprašo 14 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

18. Jei Aprašo 14 punkte nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

19. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

20. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Gimnazijos direktoriaus įsakymu.

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo
 Marijampolės Sūduvos gimnazijoje politikos
 įgyvendinimo tvarkos aprašo
 priedas

DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

_____ (data)

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

<u>Patyrusio psichologinį smurtą</u> vardas, pavardė	
<u>Galimai smurtavusio</u> vardas, pavardė	
<u>Stebėjusių</u> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

Išsamesnė informacija apie įvykį:

 (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

 (Parašas)