

PATVIRTINTA  
Plungės rajono savivaldybės  
visuomenės sveikatos biuro direktoriaus  
2021 m. rugsėjo 6 d. įsakymu Nr. DĮ-18

## PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS VISUOMENĖS SVEIKATOS BIURO DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Plungės rajono savivaldybės visuomenės sveikatos biuro (toliau – Biuras) darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo aprašas nustato principus, kuriais vadovaujamosi Biure, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką, saugios darbo aplinkos kūrimą darbe.

2. Su Aprašu pasirašytinai supažindinami visi Biuro darbuotojai, su kuriais sudaryta darbo sutartis.

3. Šis aprašas taikomas visiems Biuro darbuotojams.

4. Už Aprašo įgyvendinimą atsako Biuro direktorius.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų, tarp vadovo ir jo pavaldinių bei darbuotojų ir kitų asmenų.

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

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

5.4. **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 veiksnys.

5.5. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio darbuotojų tarpusavio santykių suteikia darbuotojui psichinį stresą.

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

5.7. 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 PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Biure turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

6.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas 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;

6.1.2. nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

6.1.3. įstaigos kultūros ugdymas (1 priedas) 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;

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

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

6.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Biure dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Biure siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

6.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

6.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas įstaigoje( 2 priedas).

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. 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 ir/ar padaliniams, 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 Biuro darbuotojams;

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

6.3.3. iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudojant drausmines



priemonės – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

6.3.4. drausminės procedūros numatymas ir taikymas<sup>3</sup> smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesni smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

### III. SKYRIUS

#### PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

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

8.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba direktoriaus įsakymu paskirtą atsakingą asmenį. Tiesioginis vadovas arba direktoriaus įsakymu paskirtas atsakingas asmuo apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 8.2. arba 8.3. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

8.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis Biuro internetiniame puslapyje ([www.plungesvsb.lt](http://www.plungesvsb.lt)), pasirinkus „Darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų darbe anketa“ (3 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;

8.3. siunčiant elektroninį laišką adresu [vsbiuras@plungesvsb.lt](mailto:vsbiuras@plungesvsb.lt) asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*).

9. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Biuro administracijos darbuotojas, Darbo tarybos narys, darbuotojų atstovas (-ai)) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

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

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

10.3. 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;

10.4. 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;

10.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir

teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Biuro administracijai;

10.6. komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

11. Biuras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. Biuras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

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

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

#### **IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

17. Jei 8 p. 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.

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

19. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Biuro direktoriaus įsakymu.

---



**PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS VISUOMENĖS SVEIKATOS BIURO SMURTO PREVENCIJOS  
ĮGYVENDINIMO REKOMENDACIJOS**

**I. DARBUOTOJŲ IR PASLAUGŲ GAVĖJŲ NELEISTINAS ELGESYS**

**1. Fizinio poveikio priemonių naudojimas:**

- 1.1. bet kokio fizinio smurto naudojimas;
- 1.2. fizinės jėgos naudojimas drausminant, jei tai nėra būtinybė, sąlygota asmens ar aplinkinių saugumui užtikrinti;
- 1.3. fizinės neliečiamybės pažeidimas bendraujant ar teikiant bet kokią asmeniui reikalingą pagalbą, lietimasis, kai kitas asmuo to nenori, jei tai nėra būtinybė, sąlygota asmens ar aplinkinių saugumui užtikrinti.

**2. Psichologinio poveikio taikymas, tam naudojant šantažą:**

- 2.1. reikalavimas paklusti, žadant nubausti, sužeisti, pakenkti asmeniui;
- 2.2. reikalavimas paklusti, žadant pagarsinti asmens paslaptis;
- 2.3. reikalavimas paklusti, grasinant, kad per asmens kalbę, sužeis pats save;
- 2.4. reikalavimas paklusti, verčiant jaustis kaltu ar atsakingu už provokotojo savijautą ar situaciją;
- 2.5. reikalavimas paklusti, žadant daugiau, nei realu išpildyti.

**3. Asmens pasitikėjimo savimi pažeidimas:**

- 3.1. pastovus, pasikartojantis neigiamų pastabų laidymas, kritikavimas, sarkazmo naudojimas;
- 3.2. siekimas asmenį išjuokti ar pažeminti, šaipymasis iš asmens, neva juoko formoje, aplinkui esant kitiems klausytojams;
- 3.3. asmens pasiekimų ar išsikeltų tikslų nuvertinimas;
- 3.4. vertimas jaustis nesugebančiu priimti sprendimus;
- 3.5. sprendimų priėmimas vietoje kito asmens, jo neatsiklausus, jei pats asmuo gali priimti sprendimus konkrečioje situacijoje;
- 3.6. asmens kontroliavimas, jį tikrinant ir įtarinėjant, jei tai nėra sąlygota būtinybės, apsaugant kitus asmenis ar jų turtą;
- 3.7. šmeižto ir melo apie kitą asmenį skleidimas, siekimas apkaltinti nebūtais dalykais;
- 3.8. asmens kaltinimas dėl blogos savijautos.

**4. Piktnaudžiavimas darbuotojų ar paslaugų gavėjų patiklumu bei fiziniu/psichologiniu/finansiniu pažeidžiamumu:**

- 4.1. turimų darbuotojų ar paslaugų gavėjų finansų pasisavinimas;
- 4.2. darbuotojų ar paslaugų gavėjų asmeninių daiktų paėmimas neatsiklausus laikinam naudojimui sau ar kitiems;
- 4.3. prašymas ar viliojimas duoti bet kokių asmeninių daiktų ar finansų;
- 4.4. provokavimas ar vertimas daryti tai, kas nederą pagal moralės normas.

**II. SMURTO PREVENCIJĄ UŽTIKRINANTIS DARBUOTOJŲ ELGESYS**

**5. Darbuotojas darbo metu privalo:**

- 5.1. kalbėti tyliau ir ramiau balsu, kontroliuoti kalbos tempą, naudoti nedaug ir paprastus žodžius, tiksliai perduodančius, ką nori pasakyti, kalbėti minint vardus tų, su kuriais kalbama;
- 5.2. naudoti kuo daugiau vizualios medžiagos, derinti verbalinę kalbą su parodomąja medžiaga;
- 5.3. rasti kiekvienam priimtina individualų kalbėjimo būdą, kuris leistų susikalbėti su nekalbančiu paslaugų gavėju;
- 5.4. elgtis švelniai, atidžiai, rūpestingai, pozityviai, nepamiršti siekiamų tikslų, sudaryti galimai daugiau situacijų, leidžiančių asmeniui rinktis;
- 5.5. nuolat stebėti paslaugų gavėjų nuotaikas, elgesį, tarpusavio santykius, stengtis geriau pažinti

neįgalų asmenį, suprasti, ką bando pasakyti savo elgesiu, kokie yra jo tikrieji poreikiai, kurių galbūt nesuprantame.

**6. Darbuotojui darbo metu neleistina:**

- 6.1. šaukti, impulsyviai reaguoti, sutelkti dėmesį į neigiamą elgesį;
- 6.2. skirti paslaugų gavėjui betikslę užduotį.

**III. PASLAUGŲ GAVĖJŲ AGRESIJOS PASIREIŠKIMO PERSPĖJAMIEJI SIGNALAI BEI SAUGUMO PRIEMONĖS, NAUDOJAMOS AGRESIJAI PASIREIŠKUS**

**7. Paslaugų gavėjo agresyvus elgesys pasireiškia tiek žodine, tiek fizine agresija. Agresijos prognozavimo požymiai:**

- 7.1. psichomotorinis aktyvumas;
- 7.2. dantų sukandimas, plaštakų sugniaužimas į kumščius;
- 7.3. nugaros išsitiesimas;
- 7.4. vaikštinėjimas;
- 7.5. keikimasis, žodinis įžeidinėjimas;
- 7.6. tempimas ar tampymas už plaukų;
- 7.7. spjaudymasis;
- 7.8. trenkimas į baldus, daiktus, durų trankymas;
- 7.9. asmens užpuolimas, stūmimas, spyrimas, įkandimas, apdraskymas, trenkimas, smauginimas.

**8. Agresijos prevencija (darbuotojo veiksmai agresijai mažinti):**

- 8.1. išlikti ramiam, tačiau atsargiam;
- 8.2. pasikliauti nuojauta;
- 8.3. stengtis išklaudyti, nuraminti ir žmogiškai atjausti paslaugų gavėją;
- 8.4. vengti pokalbių su agresyviai nusiteikusiu asmeniu, aiškintis tik esmines, būtinas detales;
- 8.5. nestovėti per arti agresyviai nusiteikusio asmens;
- 8.6. išsamesnį pokalbį su asmeniu tęsti tik jam nurimus;
- 8.7. neįsižeisti dėl absurdiškų pareiškimų, neparodyti susierzinimo, pykčio;
- 8.8. neauklėti, nemoralizuoti, nebarti, neįrodinėti, kad jis neteisus;
- 8.9. išaiškėjus, kad paslaugų gavėjas yra agresyviai nusiteikęs kito paslaugų gavėjo atžvilgiu, juos būtina izoliuoti vieną nuo kito;
- 8.10. išaiškėjus, kad paslaugų gavėjas yra agresyviai nusiteikęs kito darbuotojo atžvilgiu, pastarąjį apie tai informuoti, kad jis galėtų imtis saugos priemonių ir laikinai pasišalinti.

**9. Esant situacijai, kai aukščiau nurodytos priemonės neveiksmingos, būtina:**

- 9.1. šauktis pagalbos;
- 9.2. bėgti, jeigu tai yra vienintelis būdas apsisaugoti nuo sužalojimų;
- 9.3. spyrius ir smūgius nukreipti nuo gyvybiškai svarbių organų;
- 9.4. panaudoti prieš asmenį tam tikrus fizinius veiksmus (apglėbti kol nusiramins);
- 9.5. suteikti asmeniui pagalbą, vadovaujantis LR psichikos sveikatos priežiūros įstatymu;
- 9.6. kuo darbuotojo veiksmai profesionaliesni, tuo greičiau ir efektyviau pavyks išspręsti situaciją.

## PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Eil. Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate/Visiškai nesutinkate				
		Visiškai sutinku 5	Sutinku 4	Nei sutinku/nei nesutinku 3	Nesutinku 2	Visiškai nesutinku 1
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					
18.	Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau.					

## DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

Anketos užpildymo ir pateikimo data:	
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:	
<p><b>Fizinis:</b> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);</p> <p><b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.</p> <p><b>Elektroninis:</b> 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.).</p> <p><b>Kiti pastebėjimai</b> (įrašyti)_____.</p>	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	
<b>Duomenys apie patyčių dalyvius:</b>	
<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)