

**PLUNGĖS LOPŠELIO – DARŽELIO „RŪTELĖ“
DARBUOTOJŲ PSICHOSOCIALINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO
POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRASAS**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Plungės lopšelio – darželio „Rūtelė“ (toliau – Mokykla) darbuotojų psichosocialinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato Mokyklos prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą saugiai aplinkai nuo mobingo ir psichologinio smurto kurti.
- 1.2. Prevencijos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksniu, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti, įstumti į beginklę, bejėgę padėtį.
- 1.3. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:
 - 1.3.1. Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių darbuotojų elgesys, pasireiškiantis įvairiomis formomis, dažniausiai priekabiavimu ir smurtu (fiziniu, psichologiniu, seksualiniu, vienkartinio ar sistemišku neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu) tarp to paties lygmens kolegų, vadovo ir pavaldinių, darbuotojų ir kitų asmenų.
 - 1.3.2. Mobingas – jėgų disbalansu paremti darbo santykiai, pasireiškiantys nuosekliu, ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją ar jų grupę, kai pažeidžiama asmens fizinė, socialinė, psichologinė gerovė, mažinamas darbo produktyvumas bei pasitenkinimas juo. Mobingą gali taikyti vienas asmuo arba darbuotojų grupė.
 - 1.3.3. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, ketinimo turėti vaikų ir kt. pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti/sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti, įžeidžianti aplinka.
 - 1.3.4. 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 veiksnius.
 - 1.3.5. Psichosocialinis veiksnys – dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių suteikia darbuotojui psichinį stresą.
 - 1.3.6. Psichosocialinė rizika – rizika darbuotojų psichinei ir socialinei sveikatai ir socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.
- 1.4. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

II. MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

- 2.1. Mokykloje mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios taktikos:
 - 2.1.1. žeminimas – vieno asmens ar jų grupės elgesys kito asmens/grupės atžvilgiu, tyčiomis ar atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą;
 - 2.1.2. gąsdinimas – priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą, kai siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį;
 - 2.1.3. kompetencijos žeminimas – kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;
 - 2.1.4. socialinė izoliacija – su asmeniu vengiama bendrauti darbo klausimais, nesuteikiama darbui reikalinga informacija, į komunikavimo boikotą įtraukiami kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.
- 2.2. Mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi veiksmai:
 - 2.2.1. boikotas – asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas (dalinis, ne

visos informacijos ir t.t.);

2.2.2. priekabiavimas – užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir t.t.;

2.2.3. patyčios – priešiški, neetiški, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir t.t.;

2.2.4. klaidingos informacijos suteikimas, šmeižtas – neatitinkančios tikrovės informacijos skleidimas, informacijos, darančios žalą asmens garbei ir orumui skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas siekiant suklaudinti tyčia ir t.t.);

2.2.5. materialus kenkimas – priemonių, reikalingų darbui pasisavinimas, sunaikinimas, sugadinimas siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą ir t.t.;

2.2.6. grasinimai (pvz.: atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir t.t.);

2.2.7. pasiekimų nuvertinimas – žeminanti, įžeidžianti kritika dėl asmens atliktų užduočių ir t.t.;

2.2.8. pasikartojančios neigiamos pastabos – nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir t.t.;

2.2.9. ignoravimas – asmens izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalijimas informacija ir t.t.;

2.2.10. manipuliavimas – darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir t.t.;

2.2.11. nepagrįsta kritika – destruktivi kritika dėl atliktų užduočių, siekiant įžeisti, pažeminti;

2.2.12. sarkazmas - aštri, kandi pajuoka, pagrįsta kalbančiojo pranašumu prieš tą, apie kurį jis kalba arba į kurį jis kreipiasi ir t.t.;

2.2.13. noras išjuokti – darbuotojo/jų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai pateikiamos asmeninės ar profesinės kito asmens savybės, pašaipios pastabos apie darbuotoją, asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas/jų grupė jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir pan.;

2.2.14. riksmas – bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir t.t.;

2.2.15. viešas žeminimas – žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, sumenkinimas, panieka ir t.t..

2.3. Mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi šie veiksmai šiose srityse:

2.3.1. poveikis saviraiškai ir komunikacijai – veiksmai, kai kėsiniama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai, asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai ribojama galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, nuolat kritikuojamas asmens darbas, privatus gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, paniekinantys žvilgsniai, gestai, kalbama užuominomis, ir pan.);

2.3.2. poveikis socialinių santykių srityje – veiksmai, kai su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai (nekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių ir t.t.);

2.3.3. poveikis reputacijos, autoriteto srityje – siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu (nuolat neigiamai atsiliepiama, aptariamoms politinėms, religinėms, seksualinėms pažiūroms, juokiamasi iš asmens privataus gyvenimo, tautybės, rasės, lyties, amžiaus, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žaloja po pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama priimamais sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos, verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais, stereotipais ir t.t.);

2.3.4. poveikis profesinei ir gyvenimo kokybei (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, diskriminuojančio/neadekvataus darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus (iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos ar atliktos ne be priekaištų), nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančio pobūdžio darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti ir t.t.);

2.3.5. poveikis sveikatos srityje – asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala, verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas ir t.t..

2.4. Esminis psichologinio smurto ir mobingu, konflikto darbe skiriamasis požymis – prievartą

taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

2.5. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, todėl taktikų ir veiksmų sąrašas nėra baigtinis.

2.6. Psichologiniu smurtu ar mobingu darbe nelaikoma kai:

2.6.1. darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių klaidingai įžvelgia psichologinį smurtą (darbuotojas nežino teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su įstaigos vidaus (norminiais) teisės aktais ir pan.);

2.6.2. vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išsakomos pastabos, darbdavys (jo įgaliotas asmuo) turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus išsakant darbinę kritiką;

2.6.3. darbdavys (jo įgaliotas asmuo) gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų, darbdavio (jo įgalioto asmens) pagrįstas reiklumas darbuotojui nelaikomas psichologiniu smurtu;

2.6.4. tarp darbdavio (jo įgalioto asmens) ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių nesutapimai savaime nevertinami kaip psichologinis smurtas.

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

III. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

3.1. Mokykloje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

3.1.1. pirminiai prevenciniai veiksmai:

3.1.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos kilusios problemos, vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti apmokytas, kaip atlikti darbą.

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

3.1.1.3. Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Skatinama netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui, skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia nuomonė, pozicija.

3.1.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

3.1.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias siektino darbuotojų elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi įmanomi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kt..

3.1.2.2. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir situaciją.

3.1.2.3. Nuolat stebima situacija atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas (1 priedas).

3.1.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

3.1.3.1. 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 psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą darbuotojams;

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

3.1.3.3. iškilusių problemų sprendimas neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, naudojant drausmines priemones (prireikus) – raštišką

įspėjimą, perkėlimą į kitą darbo vietą, atleidimą iš darbo;

3.1.3.4. objektyvios drausminės procedūros numatymas ir taikymas smurtautojams atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį.

IV. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

4.1. Galimai patirtus/pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja ir prevencines priemones siūlo Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

4.2. Darbuotojas, galimai patyręs/pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę apie jį pranešti:

4.2.1. Informuojant tiesioginį vadovą arba Direktoriaus įsakymu paskirtą atsakingą asmenį, apie praneštą atvejį informuojama Komisija 4.2.2. ir 4.2.3. punktuose nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

4.2.2. Registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį Mokyklos tinklalapyje (www.ldrutele.lt) skiltyje „Psichosocialinio saugumo užtikrinimo politika“ pasirinkus „Darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų darbe anketa“ (2 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;

4.2.3. Siunčiant elektroninį laišką adresu mobingas.rutele@gmail.com arba rutele@plunge.lt ir nurodant asmens vardą, pavardę, kontaktus (el. pašto adresą, tel. numerį), įvykio datą arba periodą, galimus iniciatorius, nukentėjusiuosius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones.

4.3. Pagal poreikį Komisijos pirmininko sprendimu į Komisiją gali būti įtraukiamas papildomas/mi specialistas/ai ar darbuotojas/ai (Mokyklos administracijos darbuotojas, Mokyklos tarybos narys, Profesinės sąjungos Mokykloje narys) atvejo nagrinėjimui ar ekspertizei.

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

4.4.1. Komisijai gavus rašytinę informaciją darbas pradamas nedelsiant Apraše nurodytomis priemonėmis ir būdais;

4.4.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis darbe nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

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

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

4.4.5. Surinkus informaciją rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinių priemonių sąrašas Mokyklos administracijai;

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

4.5. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 4.2. p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

4.6. Jei 4.2. p. pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi pažeidimai (pvz.: korupcijos, etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms/komisijoms nagrinėti.

4.7. Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

4.8. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo atvejo konfidencialumą, objektyvumą, nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe dalyvių atžvilgiu.

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

4.10. Komisija mokslo metų pradžioje Mokyklos direktoriaus tvirtinimui teikia psichosocialinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo prevencijos planą

4.11. Komisija Mokyklos direktoriui teikia veiklos ataskaitą atsižvelgiant į užregistruotų atvejų skaičių ir pobūdį (ne rečiau kaip 2 kartus per metus).

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Darbuotojai su Aprašu supažindinami pasirašytinai ir atlikdami darbo funkcijas privalo vadovautis Apraše nustatytais principais.

5.2. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta LR Darbo kodekse ar kituose LR teisės aktuose bei lokaliuose Mokyklos dokumentuose.

5.3. Aprašas gali būti keičiamas teisės aktų nustatyta tvarka.

5.4. Aprašas tvirtinamas, keičiamas, naikinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu.

5.5. Už Aprašo įgyvendinimą atsako Mokyklos direktorius.

PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Eil. Nr.	Klausimai	Atsakymai				
		Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
		5	4	3	2	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, prisiimti atsakomybę					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribos					
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, kaip elgtis sveikatos sutrikdymo atveju					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptiriamos darbo užduotys, tikslai ir 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.	Kiliosios 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 ar mobingo atvejį	
Pranešusiojo apie galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį vardas, pavardė, el. pašto adresas, tel. numeris	
Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo data, laikas, trukmė	
Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo panaudota?	
<ul style="list-style-type: none"> • Fizinis (užgauliojimas veiksmais); • Psichologinis, emocinis smurtas; • Elektroninis. 	
Kiti pastebėjimai	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas?	
Duomenys apie galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvius:	
Patyrusio galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmens vardas, pavardė	
Galimai psichologinį smurtą ar mobingą naudojusio asmens vardas, pavardė	
Stebėjusio galimą psichologinį smurto ar mobingo atvejį asmens vardas, pavardė	
Išsamesnė informacija apie įvykį	

(asmens vardas, pavardė)

(parašas)