

KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRO SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro (toliau – Karaliaus Mindaugo PMC) smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos (toliau – Politika) tikslas - nustatyti smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarką, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles ir kitą informaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo prevencija.

2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Valstybinės darbo inspekcijos „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos rengimo metodinėmis rekomendacijomis“, LR Valstybinės darbo inspekcijos „Metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti“, 2024 m. gruodžio 17 d. LR vyriausiojo darbo inspektoriaus įsakymu Nr. EV-221 patvirtintu „Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu“, LR darbo kodekso (toliau – DK) aktualios redakcijos 30 straipsnio nuostatomis, LR pranešėjų apsaugos įstatymo nuostatomis, LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo aktualia redakcija, taip pat remiantis darbdaviui nustatyta prievole – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Smurto ir priekabiavimo formų išsąmoninimas, atpažinimas, netoleravimas, draudimas, laiku atliktas pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą tyrimas ir atsakomybės taikymas smurtautojui leidžia ne tik atgrasyti smurtautoją, bet ir prisideda kuriant Karaliaus Mindaugo PMC darbuotojams (toliau – Darbuotojai) emociškai palankią darbo aplinką.

4. Politikoje vartojamos sąvokos:

4.1. *smurtas* – vieno ar kelių asmenų veikimu ar neveikimu kitam vienam ar daugiau asmenų padaromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio asmuo patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą;

4.2. *priekabiavimas* – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, politinių įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų ar pasitarimų, ignoruojamas ir pan.;

4.3. *seksualinis priekabiavimas* – nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

4.4. *grėsmė* – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius (formuojančių užduotis ar vykdančių užduotis asmenų žodiniai išpuoliai, kitas įvairus susirūpinimą keliantis elgesys);

4.5. *smurto ir priekabiavimo darbe prevencija* – visos priemonės, kurių imamasi arba ketinama imtis Karaliaus Mindaugo PMC darbo/veiklos etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos;

4.6. *smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės* – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina Karaliaus Mindaugo PMC, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy, kuriais kėsiamasi į Darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama Darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ir įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

5. Darbuotojų santykiai grindžiami supratimo, tolerancijos, geranoriškumo, abipusės pagarbos principais ir kitomis organizacinę elgseną kuriančiomis vertybėmis. Darbuotojai, atlikdami savo funkcijas, vadovaujasi LR įstatymuose, Karaliaus Mindaugo PMC etikos kodekse ir kituose vidaus teisės dokumentuose nustatytais etiško elgesio principais, laikosi jų veiklai nustatytų profesinės etikos reikalavimų:

5.1. tarpusavio santykiai turi būti grindžiami mandagumu, sąžiningumu, abipuse pagarba žmogaus orumui, tolerancija, pasitikėjimu ir bendradarbiavimu;

5.2. Darbuotojai negali vienas kito diskriminuoti, priekabauti ir smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su Darbuotojais ir kitais asmenimis, tyčiotis ar gąsdinti, nurodyti diskriminuoti kitus Karaliaus Mindaugo PMC dirbančius asmenis dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitais pagrindais.

6. Karaliaus Mindaugo PMC direktorius (toliau – Direktorius), Direktorius pavaduotojai ir skyrių/ sektorių/ padalinių vadovai (toliau – Vadovai) ir Darbuotojai be išimties privalo laikytis šios Politikos nuostatų ir reikalavimų, siekiant LR Darbo kodekso 30 straipsnio įgyvendinimo Karaliaus Mindaugo PMC.

II. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS TAIKYMAS

7. Politika nustato prievolę visiems be išimties Darbuotojams gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti tokią darbo aplinką, kurioje kitas asmuo ar asmenų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmy.

8. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą) yra bet koks nepriimtinas Direktorius ar Vadovo, ar kitų Darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

9. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

9.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai Darbuotojas yra Karaliaus Mindaugo PMC (darbdavio) žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

9.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

9.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

9.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

9.5. darbdavio suteiktame būste;

9.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

10. Netinkamas elgesys, pasireiškiantis grasinimu susidoroti, panaudoti smurtą, ignoravimu, engimu, patyčiomis ir pan., Karaliaus Mindaugo PMC neturi likti nepastebėtas ir negali būti toleruojamas, nes žaloja ar gali sužaloti nukentėjusiojo Darbuotojo asmenybę, pažeisti asmens orumą, įstumti nukentėjusį į bejėgę padėtį ir turėti kitokį neigiamą poveikį Darbuotojo sveikatai.

11. Priekabiavimas ir smurtas darbo vietose yra potencialūs potrauminio streso darbe šaltiniai. Potrauminis stresas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir bet kuriam Darbuotojui, nepriklausomai nuo padalinio/skyriaus dydžio, veiklos srities, darbo sutarties formos ir tarpusavio santykių. Stresą darbe daugiausia sukelia smurto ir priekabiavimo apraiškos. Išsprendus streso darbe problemą, gali padidėti darbo našumas, pagerėti Darbuotojų sauga ir sveikata, o dėl to didėja ekonominė ir socialinė nauda Karaliaus Mindaugo PMC, Darbuotojams ir visai visuomenei.

12. Šios Politikos parengimas ir įgyvendinimas Karaliaus Mindaugo PMC leidžia ne vien nustatyti ir (arba) nubausti smurtautoją, tačiau sudaro sąlygas pašalinti esamos problemos (konflikto) darbe priežastis, išspręsti įsisenėjusį konfliktą, suteikti pagalbą smurtą ir priekabiavimą patyrusiam Darbuotojui(-ams), leidžia numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir tinkamus veiksmus smurto ir (ar) priekabiavimo atveju bei apsaugoti Darbuotojus nuo jų grėsmės.

III. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATPAŽINIMO BŪDAI

13. Smurtas ir priekabiavimas – tai žmogaus teisių pažeidimas, darantis žalą tiek Darbuotojo, tiek viso Karaliaus Mindaugo PMC gerovei. Darbdavys privalo užtikrinti Darbuotojams sveiką ir saugią darbo aplinką.

14. Smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai darbo santykių metu, ypač kylant konfliktinėms situacijoms, nesutarimams, nesutampant nuomonių (-ėms) ir pan.:

14.1 Smurtas ir priekabiavimas – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys, galintis pasireikšti įvairiomis formomis, kurių vienos nustatomos lengviau negu kitos, tai elgesys, kai vienas ar daugiau vadovų ar darbuotojų siekia įžeisti arba įžeidžia darbuotojo orumą, siekia daryti arba daro neigiamą įtaką jo emocinei sveikatai ir (arba) siekia sukurti arba sukuria priešišką darbo aplinką. Pagrindinis smurto ir priekabiavimo skirtumas – tai, kad priekabiavimas yra tęstinis procesas, pasikartojantis nepriimtinas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis.

15. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo santykiai, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu (sąrašas nėra baigtinis), galima atsakyti į klausimus: ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)? Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys? Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus? Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intymaus pobūdžio?

16. Grėsmė – suprantama kaip gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėsmingus įvykius. Kai Darbuotojo elgesys dar nėra vertinamas kaip nepriimtinas, tačiau yra reali tikimybė, kad toks bus (pavyzdžiui, tiesioginio vadovo, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų žodiniai išpuoliai, įvairus susirūpinimą keliantis elgesys).

16.1. Grėsmė gali kilti tiek vienam Darbuotojui, tiek Darbuotojų grupei. Analizuojant galimą (-as) grėsmę (-es), kuri (-ios) gali būti akivaizdi (-ios) ir neakivaizdi (-ios), pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir kt.

16.2. Kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu Darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė. Grėsmė Darbuotojo gyvybei, sveikatai, saugai gali pasireikšti tarpasmeninio konflikto metu arba kai vykdomi sistemingi Darbuotojo teisių pažeidimai.

16.3. Siekiant įrodyti Darbuotojui kylančias grėsmes (negalima vadovautis vien tik Darbuotojo asmeniniais samprotavimais):

16.3.1. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams. Pagal LR civilinio proceso kodekso CPK 177 straipsnio 1, 2 dalis įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra.

16.3.2. Faktiniai kylančios grėsmės duomenys nustatomi šiomis priemonėmis – šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

16.4. Vertinant galimas grėsmes siūloma jas stebėti – Darbuotojų (Vadovų) keisto (nesuprantamo) elgesio dažnumą, elgesio pasikeitimą – paūmėjimą, provokuojančio elgesio radimąsi ir pan. Svarbiausia – laiku identifikuoti bet kokią susirūpinimą keliančią elgesį, pranešti atsakingiems asmenims ir taip sumažinti ateityje galinčius kilti smurto ir priekabiavimo proveržius.

IV. GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

17. Politikoje apibrėžiamos smurto ir priekabiavimo formos, siekiant pagrįstai reikalauti iš Darbuotojų priimtino elgesio ir drausti nepriimtina.

18. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliacijomis, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

19. Smurto ir priekabiavimo bei nepriimtino elgesio išraiškos, kurios nėra toleruojamos Karaliaus Mindaugo PMC ir kurioms taikoma Politika:

19.1. fizinis smurtas – tai veiksmai, kuriais siekiama sukelti skausmą ir (ar) sužaloti. Fizinis smurtas gali pasireikšti (bet neapsiriboja) mušimu, stumdymu, smaugimu, trenkimu, purtymu, tampymu, daiktų daužymu ginčo metu, daiktų mėtymu įpykus, turto naikinimu, sužeidimu – kūno sužalojimais;

19.2. psichologinis smurtas – asmens įžeidinėjimas, nepagrįstų pastabų teikimas, grasinimai, draudimai, gąsdinimas, žeminimas, užgauliojimas ir kitas netinkamas elgesys, kuriuo siekiama asmenį įskaudinti, įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, priversti suvokti priklausomybę, atlikti tam tikrą veiksmą, paklusti smurtautojui, pavyzdžiui, grasinimais bandoma nuslopinti galimą aukos pasipriešinimą;

19.3. ekonominis smurtas – asmens žeminimas dėl ekonominės priklausomybės ir (ar) patirtos (patiriamos) ekonominės žalos, atsiradusios dėl smurtautojo prievartos. Tai gali pasireikšti (bet neapsiriboja) daromu poveikiu susidoroti su asmeniu finansiškai, grasinimais neskirti skatinimo priemonių ar jų mokėjimo nutraukimu, nuopelnų (pasiekimų) ir kvalifikacijos nuvertinimu, taip išskiriant iš kitų, asmens veiklos nuvertinimu ne pagal jo nuopelnus ir kvalifikaciją, neleidimu dirbti ir kt.;

19.4. seksualinis smurtas – kėsintis ne tik į asmens sveikatą, asmens kūno neliečiamumą, bet ir socialinę laisvę, asmenybės garbę ir orumą, t.y. tuo pačiu metu seksualiniame smurte pasireiškia fizinio ir psichologinio smurto bruožai. Šis smurtas pasireiškia įvairiomis formomis, pavyzdžiui, juokais ar šaipymusi iš kito darbuotojo seksualumo ar kūno, įžeidinčių pareiškimų darymas, įžeidinėjimas, pravardžiavimas dėl asmens seksualinių nuostatų/elgesio ir kt.

19.5. nepriimtinas elgesys – elgesys, kuris kenkia asmens emocinei, o sunkiais atvejais – ir psichinei bei fizinei sveikatai. Pavyzdžiui, nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas (fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas; nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas; įkyrus domėjimasis privačiu gyvenimu, intymiais santykiais; nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos; įžeidžiantys juokai, dėl

asmens seksualinių nuostatų (elgesio), patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai; tyčinis asmens izoliavimas darbinėje veikloje; informacijos, nesusijusios su asmens atliekamomis funkcijomis, apie šį asmenį rinkimas ir (ar) platinimas; elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę; poveikis asmeniui, siekiant, kad būtų atliktos tam tikros su darbu nesusijusios funkcijos (paslaugos) ir pan.

V. SUPAŽINDINIMO SU SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS PRIEMONĖMIS TVARKA

20. Visi Darbuotojai su patvirtinta Politika ir jos pakeitimais supažindinami tarnybiniu el. paštu ir/ar dokumentų valdymo bendrąja informacine valdymo sistema DBSIS bei Personalo skyriuje. Naujai priimami Darbuotojai supažindinami įdarbinimo metu pasirašytinai darbo sutartyje.

21. Politika viešinama Karaliaus Mindaugo PMC interneto svetainės skiltyje – apie mus – teisinė informacija – bendrosios veiklos srities dokumentai.

VI. SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

22. Karaliaus Mindaugo PMC smurtas ir priekabiavimas bei nepriimtinas elgesys yra draudžiami visose su darbu susijusiose erdvėse ir veiklose (taip, kaip tai apibrėžta DK 30 straipsnio 2 dalyje).

23. Būtinios Karaliaus Mindaugo PMC smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonės yra šios:

23.1. Deklaravimas apie smurto ir priekabiavimo darbe draudimą:

23.1.1. Karaliaus Mindaugo PMC reglamentuoja vietiniuose norminiuose teisės aktuose smurto ir priekabiavimo darbe draudimą bei atsakomybę Darbuotojams, taikantiems smurtą ir priekabiavimą;

23.1.2. Karaliaus Mindaugo PMC skatina saugią, pagarbią ir sveiką aplinką darbe ir aiškiai informuoja Darbuotojus, kur ir kokiais būdais jie gali kreiptis patyrę ar pastebėję smurto ir priekabiavimo apraiškų;

23.2. tinkamo elgesio/etikos normų nustatymas:

23.2.1. šia Politika, Karaliaus Mindaugo PMC etikos kodeksu, Karaliaus Mindaugo PMC darbo tvarkos taisyklėmis siekiama tiksliai nustatyti, koks elgesys Karaliaus Mindaugo PMC laikomas priimtiniu ir tinkamu. Darbuotojai privalo žinoti, kokie bendravimo standartai ir reikalavimai yra taikomi Karaliaus Mindaugo PMC ir privalo jų laikytis;

23.2.2. tinkamo ir nepriimtino elgesio taisyklės pateikiamos šios Politikos 4 priede.

23.3. Direktorius įsakymu paskiria atsakingą (-us) asmenį (-is), į kurį (-uos) gali kreiptis Darbuotojas, susidūręs su galimomis smurto ir priekabiavimo apraiškomis. Atsakingas asmuo konsultuoja Darbuotojus kilus konfliktui, išklauso Darbuotojų nuogastavimus ir organizuoja vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija.

23.4. Karaliaus Mindaugo PMC pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo nei nagrinėjimo tvarka nustatoma šia Politika.

23.5 mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, Darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje organizavimas. Direktorius ar jo paskirtas Karaliaus Mindaugo PMC darbuotojas organizuoja Darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, Darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje vadovaujantis LR DK aktualios redakcijos nuostatomis. Mokymai skirti padėti Darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis Darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių. Mokymai organizuojami periodiškai. Mokymų periodiškumą nustato Direktorius, užtikrindamas, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus. Direktorius, siekdamas mokymų efektyvumo ir prieinamumo,

mokymų būdus ir formą pasirenka pagal veiklos pobūdį, Darbuotojų užimtumą, darbo funkcijų pobūdį bei pasiteisinusią mokymų organizavimo praktiką. Mokymai gali vykti pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius. Direktorius nurodo visiems be išimties Darbuotojams dalyvauti privalomuosiuose smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinių arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir pan.) Darbuotojas negali juose dalyvauti, jam sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga. Mokymų faktas fiksuojamas Karaliaus Mindaugo PMC vidiniuose dokumentuose.

24. Smurto (ar) priekabiavimo prevenciniai veiksmai ir priemonės:

24.1. *Pirminė prevencija* – veiksmai skirti pašalinti smurto ir (ar) priekabiavimo apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką Darbuotojams – psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos pakeitimas, lanksčių darbo grafikų patvirtinimas, psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių stebėseną, įtraukimas į Karaliaus Mindaugo PMC veiklas, grįžtamojo ryšio suteikimas, elgesio taisyklių atmintinės Darbuotojams siuntimas (4 priedas)), smurto ir/ar priekabiavimo atvejų fiksavimas ir Karaliaus Mindaugo PMC organizacinės kultūros ugdymas, pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas asmenų, dirbančių Karaliaus Mindaugo PMC, bendravimas, užduotis formuojančių asmenų, mentorių parama sprendžiant problemas, mažinant smurto ir priekabiavimo darbe riziką bei ugdant organizacinę kultūrą.

24.2. *Antrinė prevencija* – prieš smurtą ir (ar) priekabiavimą nukreiptos Karaliaus Mindaugo PMC politikos formavimas: įgyvendinant antrinę prevenciją Darbuotojai informuojami apie parengtą Politiką, organizuojamus mokymus smurto ir priekabiavimo prevencijos temomis. Darbuotojai, nevykdantys užduotis formuojančių funkcijų, mokomi kaip nustatyti galimas smurto ir priekabiavimo situacijas; kokie galimi smurto ir priekabiavimo šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir (ar) jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe; apie teisinio gynimo galimybes. Darbuotojai, formuojantys užduotis kitiems vykdyti, mokomi suprasti ir paaiškinti Karaliaus Mindaugo PMC prevencinės politikos strategiją; pastebėti netinkamą savo ir asmenų, su kuriais dirba, elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe; padėti nukentėjusiems asmenims; pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą asmenis konfidencialumą; palaikyti Karaliaus Mindaugo PMC dirbančius darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

24.3. *Tretinė prevencija* – visapusė pagalba smurtą ir (ar) priekabiavimą patyrusiems Darbuotojams bei taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

25. Karaliaus Mindaugo PMC Direktorius ir Vadovai turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti bei skatinti visus Darbuotojus netoleruoti smurto, pranešti ir atskleisti galimus smurtautojus. Jeigu smurtas ir (ar) priekabiavimas vyko kito darbuotojo atžvilgiu, rekomenduojama padrąsinti kalbėti apie tai, skatinti kreiptis į šiuos veiksmus atlikusį darbuotoją ir nedelsiant jam pranešti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Stebėti ir netoleruoti smurto ir (ar) priekabiavimo darbe ir imtis prevencinių veiksmų šioms veiksmams sustabdyti. Patyrusiems smurtą ir priekabiavimą darbe Darbuotojams reikia nebijoti kreiptis pagalbos į atsakingus asmenis ir/ar Direktojų. Efektyviausia smurto ir priekabiavimo darbe valdymo priemonė – problemos viešinimas kolektyve, laikantis bendrųjų duomenų apsaugos reglamento reikalavimų.

26. Direktorius atsakingas už tai, kad Karaliaus Mindaugo PMC būtų vykdoma smurto ir priekabiavimo prevencija.

VII. PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

27. Gautų pranešimų dėl smurto ir priekabiavimo tyrimas Karaliaus Mindaugo PMC grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

27.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

27.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

27.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (ar) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;

27.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

27.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

28. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiaujama ir (ar) naudojamas smurtas, turi teisę pateikti pranešimą raštu, šiais būdais: laisvos formos pranešimu el. paštu pasitikejimo.kanalas@kaupa.lt arba asmeniškai atsakingam asmeniui, arba tiesioginiam Vadovui, arba Direktoriui. Bet kokia neigiama įtaka Darbuotojui dėl pranešimo pateikimo draudžiama.

29. Anoniminiai pranešimai/skundai nėra nagrinėjami. Gavus tokį pranešimą jis registruojamas, apie jį informuojamas asmuo, dėl kurio skundžiamasi, tačiau tyrimas nevykdomas. Informuojamam asmeniui pakartotinai susipažinimui/priminimui išsiunčiama ši Politika. Išimtis taikoma tik tais atvejais, kai pateikiami duomenys leidžia pagrįstai įtarti skundžiamojo kaltę arba kai Direktorius nusprendžia atlikti tyrimą.

30. Darbuotojams rekomenduojama pranešimą pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką (1-2 darbo dienas) nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti išsamiai nurodyti paaiškinimai apie patirto smurto ir (ar) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso, vaizdo įrašai, susirašinėjimas ir pan.). Visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami „Smurto ir priekabiavimo darbe pranešimų registre“ (1 priedas). Šis registras saugomas Karaliaus Mindaugo PMC dokumentacijos plane nurodytais terminais.

31. Direktorius ar jo paskirtas atsakingas asmuo, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo/ skundo gavimo datos, priima vieną iš šių sprendimų:

31.1. jei asmuo teikia tik informaciją (pranešimas), prašo konsultacijos ir nepageidauja, kad būtų atliktas tyrimas, taiko tokias procedūras kaip pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamu asmeniu, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais vidaus dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi;

31.2. sudaro Komisiją ir perduoda jai ištirti gautą pranešimą ir pateikti Direktoriui išvadą;

32. Komisiją turi sudaryti 3, 5 nariai (nelyginis narių skaičius). Jos pirmininku renkamas vienas iš Komisijos narių. Į Komisiją turi būti įtraukiamas Darbuotojų atstovas ir skirtingų sričių specialistai (pavyzdžiui, psichologas, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas ir kt.). Profesinė sąjunga į Komisijos sudėtį turi teisę deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių.

33. Atsakingas asmuo ir Komisijos nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą, draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu, laikoma konfidencialia. Tiek Komisijos nariai, tiek apklausiami asmenys privalo užpildyti konfidencialumo pasižadėjimą (2 priedas). Konfidencialumo pasižadėjimai registruojami konfidencialumų pasižadėjimų registravimo žurnale (3 priedas) bei saugomi Karaliaus Mindaugo PMC dokumentacijos plane nurodytais terminais.

34. Tyrimą atliekanti Komisija tyrimą atlieka ir išvadą Direktoriui pateikia per kuo trumpesnę laiką, ne ilgesnę nei 20 d.d. nuo pranešimo gavimo dienos. Tyrimo terminas gali būti pratęsiamas jeigu Komisijai nepakanka surinktų duomenų, laukiama informacijos iš kitų institucijų ar asmenų, esant objektyvioms kliūtims (ligai, atostogoms ar kitos laikinos aplinkybės, trukdančios laiku atlikti tyrimą), atsiradus papildomai informacijai, kurią būtina įvertinti, paaiškėjus naujoms, reikšmingoms aplinkybėms, bet ne ilgiau nei 20 darbo dienų.

35. Direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusios Komisijos išvadą (-as), priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai (-oms) per 5 darbo dienas.

36. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat Darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo Direktorius sprendimo priėmimo tarnybiniu elektroniniu paštu ir/ar dokumentų valdymo bendrąja informacine sistema DBSIS, ir/ar tiesiogiai pasirašytinai pateikiamas sprendimas bei tyrimą atlikusios Komisijos išvados arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

37. Darbuotojas, nesutinkantis su Direktorius sprendimu, turi teisę jį skųsti individualiesiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

38. Direktorius, pritaręs tyrimą atlikusios Komisijos išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

38.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam Darbuotojui;

38.2. organizuoja Darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

39. Direktorius užtikrina, kad asmenys, patyrę smurtą ir priekabiavimą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą (VIII skyrius).

40. Direktorius, pritaręs tyrimą atlikusios Komisijos išvadai, kurioje nepripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) Darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio standartus ir kitus aktualius klausimus.

VIII. APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

41. Nustačius smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį, Karaliaus Mindaugo PMC skubiai ir efektyviai imamasi priemonių traumų ir streso lygiui sumažinti, užtikrinant pagalbos prieinamumą ir visus reikalingus psichologinės pagalbos resursus:

41.1. inicijuojamas pokalbis, suteikiami psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų nuorodos ir kontaktai (5 ir 6 priedai);

41.2. prioriteto tvarka Karaliaus Mindaugo PMC psichologas priima psichologinės pagalbos suteikimui (neatlygintinai);

41.3. vykdoma darbo rotacija, galimas darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų);

41.4. esant galimybei, suteikiamos kasmetinės, nemokamos atostogos;

41.5. sudaromos sąlygos dalytis patirtimi, organizuojant Darbuotojų pokalbius, mokymus, susirinkimus, skatinant kalbėti apie savo patirtį, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramą iš kolegų;

41.6. taikoma drausminė atsakomybė pagal LR DK ir kitus teisės aktus.

IX. DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

42. Visi Darbuotojai privalo laikytis Karaliaus Mindaugo PMC darbo tvarkos taisyklėse (patalpinta www.kaupa.lt skiltyje "Teisinė informacija"), Karaliaus Mindaugo PMC etikos kodekse (patalpinta www.kaupa.lt skiltyje "Teisinė informacija"), LR Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos patvirtintame pedagogų etikos kodekse, pareigybės aprašyme nustatytų etikos normų, profesinės etikos principų, kuriais siekiama sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią Darbuotojo ar Darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą.

X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

43. Politika tvirtinama (keičiama) Karaliaus Mindaugo PMC įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras LR darbo kodekso 206 straipsnyje nustatyta tvarka.

44. Karaliaus Mindaugo PMC atnaujina Politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus LR Valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.

45. Siekiant užkirsti kelią bet kokiam smurtui ir priekabiavimui, Karaliaus Mindaugo PMC yra aiškiai nustatyta darbo etikos ir etiško elgesio kultūra, pagrįsta abipuse pagarba ir žmogaus orumu ir užtikrinamas šios Politikos laikymasis. Šios Politikos nesilaikymas gali būti laikomas šiurkščiu Darbuotojo darbo pareigų pažeidimu dėl kurio gali būti nutraukta darbo sutartis.

46. Ši Politika yra taikoma visiems be išimties Darbuotojams, neatsižvelgiant į jų užimamas pareigas ar sudarytą darbo sutarties rūšį.

Karaliaus Mindaugo profesinio
mokymo centro smurto ir
priekabiavimo prevencijos politikos
1 priedas

**KARALIAUS MINDAUGO PMC
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

Eil.Nr.	Pateikimo data	Pranešimą (skundą) teikiančios asmens vardas, pavardė	Trumpas smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas

**KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS UŽTIKRINTI INFORMACIJOS
KONFIDENCIALUMĄ, VIEŠAI NESKELBTI IR NEPLATINTI ŠIOS INFORMACIJOS**

(data)

Aš, _____, būdamas (-a) Karaliaus
(vardas ir pavardė)

Mindaugo profesinio mokymo centro _____
(pareigos)

PASIŽADU saugoti ir tik teisės aktų nustatytais tikslais bei tvarka naudoti konfidencialią informaciją, kuri man taps žinoma posėdžio, apklausos metu.

Esu įspėtas (-a), kad, pažeidęs (-usi) šį pasižadėjimą man gali būti taikoma administracinė ar baudžiamoji atsakomybė.

Apklausos, posėdžio metu pateikta informacija yra konfidenciali.

(pareigos)

(parašas)

(vardas ir pavardė)

Karaliaus Mindaugo profesinio
mokymo centro smurto ir
priekabiavimo prevencijos politikos
3 priedas

**KARALIAUS MINDAUGO PMC
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMŲ
REGISTRAS**

Pasižadėjimo data	Darbuotojo/asmens vardas, pavardė	Pastabos



Karaliaus Mindaugo profesinio
mokymo centro smurto ir
priekabiavimo prevencijos politikos
4 priedas

KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRAS

DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

ATMINTINĖ DARBUOTOJAMS

NEPRIIMTINAS ELGESYS

(sąrašas
nebaigtinis)

- Darbo sąlygų bloginimas ir kt. nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių ir kt. Tikrovės neatitinkantios informacijos, galinčios padaryti žalos darbuotojo garbei ir orumui skleidimas ir kt. Nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt. Darbuotojo atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų ir kt. Nesidalijimas informacija ir kt. Nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt. Neadekvatus darbo krūvio nustatymas ir kt. Manipuliavimas darbo užmokesčiu ir kt. Grasinimai, susiję su darbuotojo finansais ir kt. Keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt. Piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt. Laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai ir kt. Bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt. Vieši komentarai, kuriais siekiama darbuotoją arba darbdavį pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt. Įžeidimai, siekiant sumažinti darbuotojo pasitikėjimą savimi ir kt. Veiksmai, pareiškimai ar gestai, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti. Prieš darbuotojo valią jo organizmui daromas neteisėtas, tyčinis fizinis poveikis. Pasikartojantis kolegų, tiesioginio vadovo, nors ir mandagus, nekonstruktyvus trukdymas vykdyti darbo funkcijas, teikiant neobjektyvius, nepagrįstus pasiūlymus, raštu arba žodžiu. Neadekvatus, audringas reagavimas į pagrįstus pastebėjimus dėl darbo organizavimo ir kt.

PRIIMTINAS ELGESYS

(sąrašas
nebaigtinis)

- Atviras ir teisingas bendravimas. Abipusiai naudongo konfliktų sprendimo priėmimas. Noras siekti kompromiso. Nuomonės veritnimas. Iš klausymas be išankstinio nusistatymo. Pagarbus ir tolerantiškas elgesys su kolegomis. Elgesys, leidžiantis darbo metu kitiems jaustis fiziškai ir emociškai saugiai. Pagalbos profesinėje veikloje suteikimas kitiems kolegoms. Dalijimasis patirtimi ir žiniomis. Savo profesinių klaidų pripažinimas. Nepiknaudžiavimas suteiktomis galiomis ar suteiktais įgaliojimais ir kt.

ĮSPĖJIMAS

- Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje, laikomi šiukščių darbo pareigų pažeidimu pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 4 punktą.




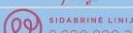
Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos 5 priedas



PAGALBA KAUNO MIESTE



Emocinė pagalba telefonu ir pagalba internete

 Jaunimo linija	8 800 28888	VII 00.00-24.00	www.jaunimolinija.lt
 Vilties linija	116 123	I-VII 00.00-24.00	www.viltieslinija.lt
 Pagalbos moterims linija	8 800 66366	VII 00.00-24.00	www.pagalbosmoterimslinija.lt
 SIDABRINĖ LINIJA 8 800 800 20	8 800 80020	V 8.00-17.00	www.sidabrinelinija.lt

Anoniminė psichologinė pagalba

Psichologinės paramos ir konsultavimo centras	0 673 22562	Laisvės alėja, 38 C
Kauno apskrities vyrų krizių centras	0 636 81621	K. Donelaičio g. 33-515
Moters pagalba moteriai	0 618 40044	V. Sladkevičiaus g. 5-3
Krizių intervencijos centras	0 37 424 697	S. Dariaus ir S. Girėno g. 48

Atvejo vadyba (psichologinė, socialinė pagalba, konsultavimas, emocinė parama), Psichologinės grupės

VšĮ Kauno m. poliklinikos Centro padalinys	0 603 80673, 0 603 80629	Nepriklausomybės a. 10
VšĮ Kauno m. poliklinikos Dainavos padalinys	0 603 81603, 0 60 380873	Pramonės pr. 31
VšĮ Kauno m. poliklinikos Kalniečių padalinys	0 608 21931, 0 608 23784	Savanorių pr. 369
VšĮ Kauno m. poliklinikos Šančių padalinys	0 603 81549, 0 608 23918	A. Juozapavičiaus pr. 72
VšĮ Kauno m. poliklinikos Šilainių padalinys	0 603 83416, 0 603 83448	Baltų pr. 7







Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos 6 priedas

PAGALBA PAJŪRIO REGIONE



Emocinė pagalba telefonu ir pagalba internete

 Jaunimo linija	8 800 28888	VII 00.00-24.00	www.jaunimolinija.lt
 Vilties linija	116 123	I-VII 00.00-24.00	www.viltieslinija.lt
 Pagalbos moterims linija 0 800 66366	8 800 66366	VII 00.00-24.00	www.pagalbosmoterimslinija.lt
 SIDABRINĖ LINIJA 8 800 800 20	8 800 80020	V 8.00-17.00	www.sidabrinelinija.lt

Anoniminė nemokama psichologinė pagalba (Klaipėda Palanga)

VšĮ Klaipėdos psichikos sveikatos centras	0 46 410027, 0 603 68697	Galinio Pylimo g. 3, Klaipėda
VšĮ Klaipėdos socialinės ir psichologinės pagalbos centras	0 46 35 00 99	Smilčių g. 6, Klaipėda
Klaipėdos m. visuomenės sveikatos biuras	0 64093348	Taikos pr. 76, Klaipėda
Palangos m. savivaldybės visuomenės sveikatos biuras	0 663 61420	Gintaro g. 33A-1, Palanga
VšĮ Palangos asmens sveikatos priežiūros centro filialas Psichikos sveikatos centras	0 460 56 132	Vytauto g. 92, Palanga