

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH

.....
FIRMA (pieczętka)

Celem działań podejmowanych przez Pracodawcę tj. jest stworzenie bezpiecznego środowiska, w którym małoletni poniżej 18 roku życia mogą się rozwijać. Dzięki przejrzystym zasadom zawartym w Standardach Ochrony Małoletnich, zobowiązujemy się dołożyć wszelkich starań, aby małoletni pod naszą opieką czuli się bezpiecznie i byli chronieni przed przemocą.

Wdrożenie Standardów Ochrony Małoletnich stanowi realizację obowiązku wynikającego z art. 22b ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 560).

§1

Standardy, dostosowane do charakteru i rodzaju pracy Pracodawcy tj., dalej zwanym także Pracodawcą, określają w szczególności:

1. Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a każdym pracownikiem Pracodawcy, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich.
2. Zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu młodzieży.
3. Procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz wszczynanie procedury „Niebieskie Karty”.
4. Zasady przeglądu i aktualizacji standardów.
5. Zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie pracowników do stosowania standardów, zasady przygotowania pracowników i innych osób dopuszczanych do takiej działalności przez Pracodawcę, zwanych dalej łącznie pracownikami oraz sposób dokumentowania tych czynności.
6. Zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania.
7. Osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia.
8. Sposób dokumentowania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego i zasady przechowywania dokumentów.
9. Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone.
10. Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia.

§2

1. Firma Pracodawcy posiada odpowiednią wiedzę i niezwłocznie reaguje na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich, stosując procedurę zapewniającą bezpieczne relacje między małoletnimi a personelem.
2. W przypadku dostrzeżenia czynników ryzyka pracownik niezwłocznie informuje Pracodawcę i zostaje wdrożona Procedura podejmowania interwencji w sytuacji krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego (§ 3).

3. Każdy pracownik Pracodawcy:

1. w stosunku do małoletnich cechuje się życzliwością, wyrozumiałością, cierpliwością, a jednocześnie stanowczością i konsekwencją w zakresie przestrzegania obowiązujących w społeczeństwie zasad postępowania, norm moralnych oraz przepisów prawa,
2. pamięta, że pierwszymi i głównymi wychowawcami dzieci są rodzice lub opiekunowie, szanuje ich prawa oraz wspomaga w procesie wychowania,
3. nie faworyzuje nikogo, wykazuje się obiektywizmem, sprawiedliwością, bezinteresownością i szacunkiem w traktowaniu i ocenie każdego małoletniego,
4. szanuje godność małoletniego jako osoby: akceptuje go, uznaje jego prawa,
5. rozwija samodzielność myślenia i refleksyjność młodzieży oraz pozwala wyrażać własne poglądy w sposób akceptowany społecznie,
6. traktuje indywidualnie każde dziecko, starając się rozumieć jego potrzeby oraz wspomagać możliwości,
7. uczy zasad kultury osobistej oraz wpływa na kształtowanie właściwych postaw,
8. uwzględnia potrzeby i działa w interesie małoletniego,
9. nie stosuje żadnej z form przemocy,
10. ujawnia dane wrażliwe i inne informacje dotyczące dziecka tylko osobom uprawnionym, gdy wynika to z sytuacji małoletniego,
11. nie nawiązuje żadnych relacji o niewłaściwym charakterze (w tym uwagi, żarty, zachowania, gesty lub udostępnianie małoletnim nieodpowiednich treści, substancji psychoaktywnych itp.),
12. reaguje niezwłocznie, zgodnie z przyjętymi procedurami, na niestosowne zachowania innych wobec małoletniego.

4. Pracownicy Pracodawcy monitorują sytuację, reagują i zawiadamiają o incydencie:

1. szkołę, do której uczęszcza małoletni,
2. rodziców lub opiekunów prawnych.

5. Szczegółowe zasady postępowania w przypadku podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego zostały ujęte w Procedurze podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego (§ 3).

§3

1. tel., email: lub osoba go zastępująca podczas jego nieobecności pełni funkcję koordynatora ds. interwencji w sytuacjach podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletnich.
2. Pracownik, po zidentyfikowaniu ryzyka krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego przez innego pracownika, dorosłego, rodziców lub opiekunów ucznia, innego małoletniego lub po uzyskaniu takiej informacji od innych osób, rodziców lub opiekunów, niezwłocznie interweniuje, a następnie informuje osobę wskazaną przez Pracodawcę, która pełni funkcję koordynatora, oraz sporządza protokół interwencji (Załącznik nr 1).
3. W przypadku podejrzenia ryzyka krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego przez pracownika Pracodawcy, Pracodawca natychmiast izoluje małoletniego od potencjalnego sprawcy i zawiadamia odpowiednie służby.
4. W każdym z wymienionych przypadków małoletni zostaje niezwłocznie otoczony opieką i wsparciem specjalistów według potrzeb.

5. W przypadku podejrzenia, że życie małego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, pracownik niezwłocznie informuje odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 998/997, a następnie informuje Pracodawcę i rodziców lub opiekunów oraz uzupełnia protokół interwencji. Kolejne kroki postępowania w tej sytuacji leżą w kompetencjach ww. instytucji.
6. W przypadku, gdy źródłem krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia są rodzice albo opiekunowie, Pracodawca, jeżeli zachodzi taka potrzeba, po ocenie sytuacji, powiadamia niezwłocznie właściwe instytucje i organy (policję, sąd rodzinny, ośrodek pomocy społecznej).
7. Jeżeli rodzice lub opiekunowie odmawiają współpracy albo podjęcia proponowanych działań, mimo trudnej sytuacji małego, Pracodawca składa niezwłocznie zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa do policji, prokuratury oraz wniosek o wgląd w sytuację dziecka do sądu rodzinnego.

§4

1. Monitorowanie standardów powinno być podejmowane przez wszystkich pracowników m.in. poprzez obserwację, umożliwienie pracownikom przekazywania informacji w sposób bezpieczny i poufny.
2. Standardy podlegają monitorowaniu i modyfikowaniu podczas bieżącej pracy (wg potrzeb) oraz obowiązkowej weryfikacji co 2 lata.
3. Pracodawca ustala:
 1. sposoby weryfikacji,
 2. terminy jej przeprowadzenia, we współpracy z pracownikami, innymi osobami, instytucjami (wg potrzeb),
 3. sposób opracowania i wykorzystania wniosków z przeprowadzonej weryfikacji, które powinny zostać udokumentowane pisemnie i przedstawione pracownikom.
4. Podczas analizy zaleca się uwzględnienie następujących zagadnień:
 1. znajomość procedur przez pracowników,
 2. występowanie zdarzeń podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia dzieci,
 3. stosowanie procedur przez pracowników,
 4. skuteczność stosowanych procedur,
 5. charakter i przebieg interwencji,
 6. proponowany kierunek i zakres modyfikacji standardów.
5. Zmodyfikowane standardy zostają zamieszczone na stronie internetowej, BIP, w przyjętym miejscu ogłoszeń oraz przedstawione pracownikom.

§5

1. Za przygotowanie pracowników do stosowania standardów odpowiedzialna jest osoba wyznaczona przez Pracodawcę.
2. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z niniejszymi Standardami.

§6

1. Standardy udostępniane są na stronie internetowej oraz w wersji skróconej w formie wydruku w widocznym miejscu w siedzibie Pracodawcy oraz biurach, jeżeli są.

§7

1. Za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia odpowiadają wszyscy pracownicy.

§8

1. Osoba podejmująca interwencję wypełnia protokół i przekazuje go koordynatorowi, który przechowuje protokoły i prowadzi rejestr zdarzeń (Załącznik nr 2).
2. Wszelkie dokumenty związane z incydentami i zdarzeniami zagrażającymi dobru małoletniego przechowywane są w ustalony sposób, który uniemożliwia dostęp osobom nieuprawnionym.

§9

1. Pracownicy zawsze stanowczo i konsekwentnie reagują na każdy, nawet incydentalny przejaw agresji i przemocy, a także wskazują zachowania i postawy pożądane.
2. Niedozwolone jest stosowanie jakichkolwiek form agresji i przemocy.
3. W przypadku naruszenia bezpieczeństwa w zakresie relacji między małoletnimi, małoletni zgłasza ten fakt koordynatorowi ds. interwencji w sytuacjach podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletnich lub innemu pracownikowi i wdrażane są procedury opisane w niniejszym dokumencie. Działania podejmowane są również w przypadku stwierdzenia przez pracownika podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego.

§10

1. Pracodawca prowadząc działalność związaną z edukacją małoletnich i opieką nad nimi musi też weryfikować każdą osobę, która będzie tę pieczę sprawować. Chodzi w szczególności o opiekunów praktyk, osoby prowadzące szkolenia i realizujące działania związane z edukacją małoletnich.
2. Przed dopuszczeniem każdej osoby do pracy pracodawca ma obowiązek sprawdzić, czy dane takiej osoby widnieją w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym.
3. Od takich osób należy zażądać też przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie m.in. przestępstw seksualnych, przeciwko życiu i zdrowiu oraz narkotykowych. Taki kandydat, jeśli nie jest Polakiem, przedstawia ponadto zaświadczenie z kraju swojego obywatelstwa oraz ze wszystkich krajów, w których mieszkał w minionych 20 latach, a w przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, taki kandydat składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie, czy był karany za przestępstwa przeciwko rodzinie i opiece (m.in. bigamia, znęcanie się, molestowanie seksualne, rozpijanie małoletniego).

§11

1. Niniejszy regulamin wchodzi w życie z dniem

KARTA INTERWENCJI W PRZYPADKU STWIERDZENIA PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH

KARTA INTERWENCJI		
Imię i nazwisko małoletniego		
Data sporządzenia karty interwencji		
Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)		
Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia (imię i nazwisko, stanowisko lub pokrewieństwo)		
Opis podjętych działań	Data i miejsce	Opis
Forma podjętej interwencji		
Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji		
Wyniki interwencji: działania organów / działania podjęte przez rodziców, jeśli jednostka posiada stosowne informacje	Data i organ podejmujący interwencję	Opis
Uwagi i podsumowanie		

REJESTR ZDARZEŃ PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH

Lp	Imię i nazwisko małoletniego	Data i miejsce interwencji, osoba interweniująca	Rodzaj krzywdzenia, osoba krzywdząca lub podejrzana o krzywdzenie małoletniego	Zastosowane procedury i formy pomocy małoletniemu	Powiadomione osoby, instytucje, organy zewnętrzne	Uwagi	Podpis Pracodawcy albo jego reprezentanta
1.							
2.							
3.							
4.							
5							
6							
7							
8							