

## Spis treści

WSTĘP .....	2
<b>ROZDZIAŁ 1 PODSTAWOWE TERMINY .....</b>	<b>3</b>
<b>ROZDZIAŁ 2 ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIM, A PERSONELEM.....</b>	<b>4</b>
<b>ROZDZIAŁ 3 ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH .....</b>	<b>7</b>
<b>ROZDZIAŁ 4 ZASADY I PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO PRZEZ PRACOWNIKA, OSOBĘ TRZECIĄ, INNEGO MAŁOLETNIEGO LUB OPIEKUNA .....</b>	<b>9</b>
<b>ROZDZIAŁ 5 ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO .....</b>	<b>11</b>
<b>ROZDZIAŁ 6 ZASADY OCHRONY WIZERUNKU MAŁOLETNIEGO .....</b>	<b>11</b>
<b>ROZDZIAŁ 7 ZASADY KORZYSTANIA Z URZĄDZEŃ ELEKTRONICZNYCH Z DOSTĘPEM DO SIECI INTERNET. PROCEDURY OCHRONY MAŁOLETNICH PRZED TREŚCIAMI SZKODLIWYMI I ZAGROŻENIAMI W SIECI INTERNET ORAZ UTRWALONYMI W INNEJ FORMIE .....</b>	<b>12</b>
<b>ROZDZIAŁ 8.....</b>	<b>12</b>
<b>ZASADY AKTUALIZACJI STANDARDU OCHRONY MAŁOLETNICH ORAZ ZAKRES KOMPETENCJI OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH ZA PRZYGOTOWANIE PERSONELU DO STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH.....</b>	<b>12</b>
<b>ROZDZIAŁ 9 ZASADY UDOSTĘPNIANIA RODZICOM I MAŁOLETNIM STANDARDÓW DO ZAPOZNANIA SIĘ Z NIMI I ICH STOSOWANIA.....</b>	<b>13</b>
<b>ROZDZIAŁ 10 MONITORING STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH .....</b>	<b>13</b>
<b>ROZDZIAŁ 11 ZAPISY KOŃCOWE .....</b>	<b>13</b>
Załączniki .....	15
Standardy Ochrony Małoletnich .....	21
Wersja skrócona dla małoletnich.....	21

## WSTĘP

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników GOK jest m.in.: działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Członkowie personelu traktują małoletniego z szacunkiem oraz uwzględniają jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez członków personelu wobec małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownik realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

### **Akty prawne na podstawie, których oparte są Standardy Ochrony Małoletnich w Gminnym Ośrodku Kultury „Jemiola” w Ślemieniu:**

- 1) Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.);
- 2) Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 1606);
- 3) Poradnik Fundacji – Dajemy Dzieciom Siłę

# ROZDZIAŁ 1

## PODSTAWOWE TERMINY

### §1.

Ilekróć w niemiejszych Standardach jest mowa bez blijszego okrelenia o:

1. **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury „Jemioła” w Ślemieniu;
2. **Personelu, pracowniku** - to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, a także wolontariusz i stażysta w Gminnym Ośrodku Kultury „Jemioła” w Ślemieniu
3. **Jednostce** – należy przez to rozumieć Gminny Ośrodek Kultury „Jemioła” w Ślemieniu;
4. **Partnerze współpracującym** z Gminnym Ośrodkiem Kultury „Jemioła” w Ślemieniu – należy przez to rozumieć osoby wykonujące zadania zleczone na terenie GOK na mocy odrębnych przepisów;
5. **Małoletnim** – jest każda osoba do ukończenia 18-tego roku życia;
6. **Opiekunie małoletniego** – jest osoba uprawniona do reprezentacji małoletniego, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny;
7. **Przedstawiciel ustawowy** – należy przez to rozumieć rodzica bądź opiekuna posiadającego pełnię władzy rodzicielskiej lub opiekuna prawnego;
8. **Zgodzie opiekuna małoletniego** – należy przez to rozumieć zgodę co najmniej jednego z rodziców małoletniego. Jednak w przypadku braku porozumienia między opiekunami małoletniego należy poinformować ich o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny;
9. **Krzywdzeniu małoletniego** – należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie. **Krzywdzeniem jest:**
  - a. **przemoc fizyczna** – jest to celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być m. in. złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne. Przemoc fizyczna powoduje lub może spowodować utratę zdrowia bądź też zagrażać życiu,
  - b. **przemoc emocjonalna** – to powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie małoletniego, nieustanna krytyka, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać,
  - c. **przemoc seksualna** – to angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą. Wykorzystywanie seksualne odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie małoletniego, współżycie z małoletnim) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie małoletniemu materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm),
  - d. **przemoc ekonomiczna** – to niezapewnianie odpowiednich warunków do rozwoju małoletniego, m.in. odpowiedniego odżywiania, ubrania, potrzeb edukacyjnych czy schronienia, w ramach środków dostępnych rodzicom lub opiekunom,
  - e. **zaniedbywanie** – to niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych małoletniego przez rodzica lub opiekuna prawnego, niezapewnienie mu odpowiedniego jedzenia, ubrań, schronienia, opieki

medycznej, bezpieczeństwa, braku dozoru nad wypełnianiem obowiązku szkolnego;

10. **Dane osobowe małoletniego** – należy przez to rozumieć wszelkie informacje umożliwiające identyfikację małoletniego;
11. **Osobie odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich** – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury „Jemioła” w Ślemieniu;
12. **Osobie odpowiedzialnej za Internet** – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury „Jemioła” w Ślemieniu bądź wyznaczonego przez Dyrektora pracownika, sprawującego nadzór nad korzystaniem z Internetu przez małoletnich na terenie GOK oraz nad bezpieczeństwem małoletnich w Internecie.

## **ROZDZIAŁ 2**

### **ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIM, A PERSONELEM**

#### §2.

##### **1. Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników:**

1. Dyrektor, przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed zmianą stanowiska pracy wiążącą się z kontaktami z małoletnimi, zobowiązany jest do uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestr;
2. Rejestr dostępny jest na stronie: [rps.ms.gov.pl](http://rps.ms.gov.pl). By móc uzyskać informacje z rejestru z dostępem ograniczonym, konieczne jest uprzednie założenie profilu placówki.
3. Aby sprawdzić osobę w Rejestrze, dyrektor potrzebuje następujących danych kandydata/kandydatki:
  - a. imię i nazwisko,
  - b. data urodzenia,
  - c. PESEL,
  - d. nazwisko rodowe,
  - e. imię ojca,
  - f. imię matki.
4. Wydruk z Rejestru przechowuje się w aktach osobowych pracownika w części A lub analogicznej dokumentacji dotyczącej wolontariusza lub osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.
5. Weryfikacja usługobiorców, stażystów, wolontariuszy, praktykantów odbywa się, przed dopuszczeniem do pracy z małoletnimi.
6. Pracownik, stażysta, wolontariusz, praktykant, usługobiorca, przedkłada GOK informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art.189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
7. Osoba, o której mowa w ust. 6, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada ponadto GOK informację z rejestru karnego

państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

8. Osoba, o której mowa w ust. 6, składa GOK oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy lub innemu organizatorowi informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
9. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 7 lub 8, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
10. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 7-9, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 6, składa GOK oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.
11. Oświadczenia, o których mowa w ust. 7 i 9, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
12. Informacje, o których mowa w ust. 6, GOK utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 6-11, GOK załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej usługodawcy dopuszczonego do takiej działalności.

### §3.

#### 1. . Zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi:

- a. podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez personel jest działanie dla dobra małoletniego i w jego interesie. Personel traktuje małoletnich z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec nich w jakiegokolwiek formie;
- b. zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, stażystów i wolontariuszy;
- c. znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzane podpisaniem oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszych Standardów.

2. Każdy pracownik jest zobowiązany do utrzymywania profesjonalnej relacji z dziećmi i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie wobec dziecka są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych dzieci. Każdy pracownik zobowiązany jest działać w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji swojego zachowania.
3. **Pracownik w kontakcie z małoletnimi:**
  - a. zachowuje cierpliwość i odnosi się do małoletnich z szacunkiem;
  - b. uważnie wysłuchuje małoletnich i stara się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku;
  - c. nie zawstydza małoletniego, nie lekceważy, nie upokarza i nie obraża;
  - d. nie krzyczy, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie);
  - e. nie ujawnia drażliwych informacji o małoletnim osobom do tego nieuprawnionym, dotyczy to również ujawniania jego wizerunku.
4. Decyzje dotyczące małoletniego powinny zawsze uwzględniać jego oczekiwania, ale również brać pod uwagę bezpieczeństwo pozostałych osób.
5. Małoletni ma prawo do prywatności, odstąpienie od zasad poufności każdorazowo musi być uzasadnione, a małoletni o takim fakcie powinien być jak najszybciej poinformowany.
6. Pracownikowi nie wolno w obecności małoletnich niestosownie żartować, używać wulgaryzmów, wykonywać obraźliwych gestów, wypowiadać treści o zabarwieniu seksualnym.
7. Pracownikowi nie wolno wykorzystywać przewagi fizycznej ani stosować gróźb.
8. Pracownik zobowiązany jest do równego traktowania małoletnich, niezależnie od ich płci, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego czy też niepełnosprawności.
9. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją lub wykonywaną pracą, dotyczących zdrowia, potrzeb rozwojowych i edukacyjnych, możliwości psychofizycznych, seksualności, orientacji seksualnej, pochodzenia rasowego lub etnicznego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądów małoletniego.
10. Pracownik nie może utrzymywać wizerunków małoletnich w celach prywatnych, również zawodowych, jeżeli opiekun nie wyraził na to zgody.

#### §4.

##### **Pracownikowi bezwzględnie zabrania się:**

1. nawiązywać relacji seksualnych z małoletnimi;
2. składać małoletnim propozycje o charakterze seksualnym i pornograficznym, w tym również udostępniania takich treści;
3. proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych i innych używek (np. narkotyków, dopalaczy).

#### §5.

1. Pracownik zobowiązany jest do zapewnienia małoletnim, w sytuacji, kiedy poczują się niekomfortowo udzielić stosowną pomoc.
2. W przypadku, kiedy pracownik zauważy niepokojące zachowanie lub sytuację, zobowiązany jest postępować zgodnie z instrukcją postępowania, obligatoryjnie w przypadku delikatnych spraw, gdzie jest podejrzenie o nieprzestrzeganiu Standardów do poinformowania dyrektora.

#### §6.

1. Każde przemocowe zachowanie wobec małoletniego jest niedozwolone.
2. Do przemocowych zachowań zaliczyć można np. popychanie, bicie, szturchanie, itp.
3. Pracownikowi nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
4. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy.
5. Pracownik nie powinien angażować się w zabawy typu: łaskotanie, udawane walki itp.
6. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy, np. znęcania fizycznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z nim, wykazując zrozumienie i wyczucie.
7. W uzasadnionych przypadkach np. w trakcie prowadzenia zajęć, warsztatów, zajęć w ramach działania Placówki Wsparcia Dziennego lub imprez dopuszczalny jest kontakt fizyczny pracownika z Małoletnim jeżeli jest odpowiedzią na potrzeby dziecka w danym momencie, uwzględnia wiek dziecka, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny.
8. **W związku z powyższym pracownik zobowiązany jest:**
  - a. kierować się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję dziecka, pytając je o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy jego dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez dziecko lub osoby trzecie,
  - b. być zawsze przygotowanym na wyjaśnienie swoich działań.

#### §7.

1. Kontakt pracowników z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie ich obowiązków.
2. Zabronione jest zapraszanie małoletnich do miejsca zamieszkania pracownika, spotkania się z nimi poza godzinami pracy, utrzymywanie kontaktów z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
3. Jeśli zachodzi konieczność kontaktu z małoletnim, poza godzinami pracy, odbywa się on za pośrednictwem kanałów służbowych bądź w obecności ich rodziców/prawnych opiekunów (nie dotyczy to sytuacji gdy małoletni jest spokrewniony z pracownikiem, bądź jego rodziców/opiekunów prawnych wiążą z pracownikiem relacje towarzyskie).
4. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i rodzice/opiekunowie małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika/usługobiorcy) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich, ich rodziców/opiekunów.

### ROZDZIAŁ 3

#### ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIICH

#### § 8.

1. **Pracownicy GOK w ramach prowadzonej działalności zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich. Takie jak:**
  - a. małoletni jest często brudny, nieprzyjemnie pachnie;

- b. małeletni kradnie jedzenie, pieniądze itp.;
  - c. małeletni żebrze - małeletni jest głodny;
  - d. małeletni nie ma np. odzieży i butów dostosowanych do warunków atmosferycznych;
  - e. małeletni ma widoczne obrażenia ciała (siniaki, ugryzienia, rany), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić. Obrażenia są w różnej fazie gojenia;
  - f. podawane przez małeletniego wyjaśnienia dotyczące obrażeń wydają się niewiarygodne, niemożliwe, niespójne itp.;
  - g. małeletni nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody;
  - h. małeletni wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła;
  - i. małeletni jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny itp. lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza itp.;
  - j. w pracach plastycznych, artystycznych, rozmowach, zachowaniu małeletniego zaczynają dominować elementy/motywy seksualne;
  - k. małeletni jest rozbudzony seksualnie niestosownie do sytuacji i wieku;
  - l. małeletni mówi o przemocy.
2. Jeżeli z objawami u małeletniego współwystępują określone zachowania rodziców lub opiekunów, to podejrzenie, że małeletni jest krzywdzony jest szczególnie uzasadnione. **Niepokojące zachowania rodziców to:**
- a. rodzic (opiekun) podaje nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawia wyjaśnień przyczyn obrażeń małeletniego;
  - b. rodzic (opiekun) odmawia, nie utrzymuje kontaktów z osobami zainteresowanymi losem małeletniego;
  - c. rodzic (opiekun) mówi o małeletnim w negatywny sposób, ciągle obwinia, poniża strofuje Go;
  - d. rodzic (opiekun) poddaje małeletniego surowej dyscyplinie lub jest nadopiekuńczy lub zbyt pobłażliwy lub odrzuca małeletniego;
  - e. rodzic (opiekun) nie interesuje się losem i problemami małeletniego;
  - f. rodzic (opiekun) jest apatyczny, pogrążony w depresji;
  - g. rodzic (opiekun) zachowuje się agresywnie;
  - h. rodzic (opiekun) ma zaburzony kontakt z rzeczywistością np. reaguje nieadekwatnie do sytuacji;
  - i. rodzic (opiekun) przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym lub werbalnym;
  - j. rodzic (opiekun) nadużywa alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających.
3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, pracownicy podejmują rozmowę z rodzicami/opiekunami prawnymi, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania stosownej pomocy.

## §9.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małeletnich może przybierać różne formy, z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszych Standardów przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małeletnich:
  - a) popełniono przestępstwo na szkodę małeletniego (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małeletnim);
  - b) doszło do innej formy krzywdzenia, niebędącej przestępstwem (np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie);



- c) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z odżywianiem, higieną czy zdrowiem).
- 3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
  - a. osoby dorosłe (pracowników, inne osoby trzecie, rodziców/opiekunów prawnych);
  - b. innego małoletniego.

#### §10.

1. Zgłoszenie zaobserwowanego zagrożenia może dokonać każdy pracownik lub usługobiorca.
2. Osoby wymienione w pkt 1 przekazują informację do Dyrektora GOK ustnie lub w formie notatki służbowej, podając informacje dotyczące małoletniego i jeśli ma taką wiedzę rodzica/opiekuna wraz z opisem zaobserwowanej sytuacji.
3. Dyrektor po przeanalizowaniu sytuacji przesyła ją do odpowiednich służb (np. GOPS, policja, prokuratura, sąd rodzinny).
4. Jeśli przed zgłoszeniem do odpowiednich służb były powzięte działania przez pracownika lub Dyrektora, wypełniona zostaje również Karta interwencji.

#### §11.

1. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112, 997 (policja) lub 999 (pogotowie).
2. Poinformowania służb dokonuje osoba (pracownik GOK/usługobiorca), która pierwsza powziął informację o zagrożeniu i następnie wypełnia Kartę interwencji.

## **ROZDZIAŁ 4**

### **ZASADY I PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO PRZEZ PRACOWNIKA, OSOBĘ TRZECIĄ, INNEGO MAŁOLETNIEGO LUB OPIEKUNA**

#### §12.

1. Schemat podejmowani interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez osobę dorosłą
  - a. W przypadku gdy pracownikowi GOK zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez osobę dorosłą (rodzica/opiekuna, inne osoby trzecie), zostaje sporządzona Karta interwencji, która zostaje przekazana do Dyrektora, a ten przekazuje ją do odpowiednich służb.
  - b. W przypadku zauważenia przez pracownika krzywdzenia małoletniego przez rodzica/opiekuna/dorosłego, pracownik GOK jest obowiązany podjąć próbę przerwania zaistniałej sytuacji. W przypadku braku reakcji ze strony rodzica/opiekuna/dorosłego, pracownik prosi o podanie informacji dotyczących danych osobowych rodzica/opiekuna/dorosłego, celem sporządzenia karty interwencji, powołując się na Standardy.
  - c. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez pracownika, stażystę lub usługobiorcę, wówczas osoba ta zostaje odsunięta od pracy z

małoletnimi (nie tylko pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy. Dyrektor sprawdza zasadność zgłoszenia. Na podstawie zebranych informacji sporządza notatkę służbową.

- d. W przypadku potwierdzenia informacji o krzywdzeniu małoletniego, Dyrektor ma możliwość udzielenia kary porządkowej pracownikowi zgodnie z Kodeksem pracy.
- e. W przypadku usługobiorcy Dyrektor może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy.
- f. W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.
- g. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez GOK, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy podmiotowi trzeciemu nakazać wskazanie innej osoby celem wykonania usługi, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z instytucją współpracującą lub podmiotem świadczącym usługi na rzecz GOK.
- h. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
- i. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili rodzice/opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować rodziców/opiekunów małoletniego.

## 2. Schemat podejmowani interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia rówieśniczego:

- a. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w GOK należy zwrócić uwagę opiekunowi grupy na zaistniałą sytuację (np. nauczycielowi, osobie pod której opieką pozostają w czasie zajęć), który z racji opieki nad grupą podejmie próbę wyjaśnienia sytuacji. Pracownik GOK ma obowiązek wypełnić kartę interwencji (osobno dla osoby krzywdzonej i krzywdzącej), które niezwłocznie (maksymalnie w ciągu 3 dni) powinien przekazać Dyrektorowi.
- b. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w GOK (np. na zajęciach grupowych z udziałem rodziców) należy zwrócić uwagę rodzicom na zaistniałą sytuację. Należy przeprowadzić rozmowę wyjaśniającą z każdym z małoletnich osobno w obecności rodziców, starając się wyjaśnić przyczyny. Pracownik GOK ma obowiązek wypełnić kartę interwencji (osobno dla osoby krzywdzonej i krzywdzącej), które niezwłocznie (maksymalnie w ciągu 3 dni) powinien przekazać Dyrektorowi.
- c. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzewany o krzywdzenie innego małoletniego sam nie jest krzywdzony przez rodziców, opiekunów, innych dorosłych bądź innych małoletnich. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego małoletniego.

- d. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez pisemne zawiadomienie.
- e. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej 17 lat, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

#### §13.

1. W każdym przypadku zauważenia krzywdzenia małoletniego należy uzupełnić Kartę Interwencji, której wzór stanowi Załącznik nr 2 do Standardów.
2. Kartę załącza się w przypadku podejrzeń wobec pracownika, do akt osobowych pracownika.

### **ROZDZIAŁ 5**

#### **ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO**

#### § 14.

Dane osobowe małoletniego podlegają ochronie na zasadach określonych w Ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych):

1. pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy danych osobowych, które przetwarza oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem;
2. dane osobowe małoletniego są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów;
3. pracownik jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych małoletniego tylko w zakresie określonym przez prawo.

#### § 15.

1. Pracownik nie udostępnia przedstawicielom mediów informacji o małoletnim ani o jego opiece.
2. Pracownik w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, może skontaktować się z opiekunem małoletniego i zapytać go o zgodę na podanie jego danych kontaktowych przedstawicielom mediów. W przypadku wyrażenia zgody, pracownik podaje przedstawicielowi mediów dane kontaktowe do opiekuna małoletniego.
3. Pracownik nie kontaktuje przedstawicieli mediów z małoletnim, nie wypowiada się w kontakcie z przedstawicielami mediów o sprawie małoletniego lub jego opiekuna. Zakaz ten dotyczy także sytuacji, gdy pracownik jest przeświadczony, że jego wypowiedź nie jest w żaden sposób utrwalana.

### **ROZDZIAŁ 6**

#### **ZASADY OCHRONY WIZERUNKU MAŁOLETNIEGO**

#### §16.

Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.

#### § 17.

1. Na terenie GOK nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku małoletniego (tj. filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
2. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych opiekuna małoletniego bez wiedzy i zgody tego opiekuna.
3. Upublicznienie przez pracownika wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
4. Przed utrwaleniem wizerunku małoletniego należy go oraz jego opiekuna poinformować o tym, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany np. umieszczony zostanie na stronie www w celach promocyjnych. W tym celu placówka stosuje pisemne zgody rodzica/opiekuna na udział w danym wydarzeniu, przetwarzanie danych osobowych i publikację wizerunku dziecka zawierającą informację w jakim celu i gdzie zostanie zamieszczona.
5. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekunów na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

### **ROZDZIAŁ 7**

#### **ZASADY KORZYSTANIA Z URZĄDZEŃ ELEKTRONICZNYCH Z DOSTĘPEM DO SIECI INTERNET. PROCEDURY OCHRONY MAŁOLETNIICH PRZED TREŚCIAMI SZKODLIWYMI I ZAGROŻENIAMI W SIECI INTERNET ORAZ UTRWALONYMI W INNEJ FORMIE**

#### § 18.

1. GOK zapewnia personelowi możliwość korzystania z Internetu poprzez przewodową sieć, której administratorem jest Gminny Ośrodek Kultury „Jemioła”.
2. W GOK nie ma komputerów ze swobodnym dostępem podłączonych do Internetu.
3. GOK nie umożliwia małoletnim korzystania z Internetu
4. Sieć bezprzewodowa zabezpieczona jest hasłem.
5. W przypadku dostępu realizowanego pod nadzorem pracownika, ma on obowiązek informowania małoletnich o zasadach bezpiecznego korzystania z Internetu.

### **ROZDZIAŁ 8**

#### **ZASADY AKTUALIZACJI STANDARDU OCHRONY MAŁOLETNIICH ORAZ ZAKRES KOMPETENCJI OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH ZA PRZYGOTOWANIE PERSONELU DO STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNIICH**

#### §19.

1. Procedura aktualizowania Standardu odbywa się nie rzadziej niż raz na 2 lata.

2. Dyrektor jest odpowiedzialny za Standardy Ochrony Małoletnich.
3. Dyrektor monitoruje realizację Standardów, reaguje na ich naruszenie oraz koordynuje zmiany w Standardach.
4. Dyrektor wprowadza do Standardów niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom nowe brzmienie Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem.
5. Dyrektor może wyznaczyć osobę odpowiedzialną za Standardy Ochrony Małoletnich

## **ROZDZIAŁ 9**

### **ZASADY UDOSTĘPNIANIA RODZICOM I MAŁOLETNIM STANDARDÓW DO ZAPOZNANIA SIĘ Z NIMI I ICH STOSOWANIA**

#### §20.

1. Dokument „Standardy Ochrony Małoletnich” jest dokumentem ogólnodostępnym dla personelu, małoletnich oraz ich opiekunów.
2. Dokument znajduje się na stronie internetowej GOK oraz w miejscu widocznym w Gminnym Ośrodku Kultury „Jemioła” w Ślemieniu.

## **ROZDZIAŁ 10**

### **MONITORING STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH**

#### § 21.

1. Osobą odpowiedzialną za monitorowanie realizacji niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem jest Dyrektor.
2. Dyrektor może wyznaczyć pracownika odpowiedzialnego za monitorowanie realizacji Standardów i za reagowanie na sygnały naruszenia Standardów. Wzór powołania oraz oświadczenia pracownika stanowi załącznik nr 3 do Standardów. Jeśli dyrektor nie powoła pracownika odpowiedzialnego za monitorowanie realizacji Standardów i za reagowanie na sygnały naruszenia Standardów, wówczas sam pełni tę rolę.
3. Osoba, o której mowa w pkt.2 odpowiada za monitorowanie realizacji Standardów, reagowanie na sygnały naruszania Standardów, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz proponowanie zmian w niniejszych standardach.
4. Osoba wskazana w pkt. 2 przeprowadza wśród pracowników, raz na 24 miesiące, ankietę monitorującą poziom realizacji Standardów. Wzór ankiety stanowi Załącznik nr 4 do niniejszych Standardów.
5. Na podstawie przeprowadzonych ankiet osoba odpowiedzialna za realizację i monitorowanie Standardów w GOK sporządza Notatkę (Raport) z monitoringu, której wzór stanowi Załącznik nr 5 do Standardów.
6. Dyrektor na podstawie otrzymanej notatki wprowadza niezbędną zmianę i ogłasza je pracownikom, dzieciom i ich rodzicom/opiekunom.
7. Dyrektor prowadzi Rejestr interwencji i zgłoszeń, stanowiący Załącznik nr 6 do Standardów.

## **ROZDZIAŁ 11**

### **ZAPISY KOŃCOWE**

#### §22.

1. Standardy Ochrony Małoletnich wchodzą w życie z dniem ich ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje poprzez umieszczenie Standardów na stronie internetowej, na tablicy ogłoszeń lub w innym widocznym miejscu w siedzibie placówki lub poprzez przesłanie tekstu.

## Załączniki

*Załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich*

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(adres)

.....  
(PESEL)

### OŚWIADCZENIE O ZNAJOMOŚCI I PRZESTRZEGANIU ZASAD ZAWARTYCH W STANDARDACH OCHRONY MAŁOLETNICH

Ja, niżej podpisana/y ..... oświadczam, że  
zapoznałam/em się ze Standardami Ochrony Małoletnich stosowanymi w Gminnym Ośrodku  
Kultury „Jemioła” w Ślemieniu i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....  
(data i podpis)

**KARTA INTERWENCJI**

<b>Imię i nazwisko małoletniego:</b>		
<b>Przyczyna interwencji</b>		
<b>Osoba zgłaszająca interwencję</b>		
<b>Opis działań podjętych przez personel</b>	Data	Działanie
<b>Spotkania z opiekunami małoletniego</b>	Data	Działanie
<b>Forma podjętej interwencji</b>	Zawiadomienie ośrodka pomocy społecznej Zawiadomienie policji Zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa Inny rodzaj interwencji. Jaki?	
<b>Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji</b>		
<b>Wyniki interwencji: działania organów sprawiedliwości, działania GOK, działania rodziców</b>	Data	Działanie



## **POWOŁANIE I OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA ODPOWIEDZIALNEGO ZA MONITORING I REALIZACJĘ STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH**

### **Powołanie**

W dniu ..... w Ślemieniu, Dyrektor ..... powołuje ..... , zatrudnioną/ego na stanowisku ..... , jako osobą odpowiedzialną za monitorowanie realizacji Standardów, za reagowanie na sygnały naruszania Standardów, prowadzenie rejestru zgłoszeń, proponowanie zmian, przeprowadzanie ankiet monitorujących poziom realizacji Standardów wśród pracowników.

### **Oświadczenie upoważnionego**

Ja, niżej podpisana/y, oświadczam, że posiadam pełną zdolność do czynności prawnych, korzystam z pełni praw publicznych, nie byłam/em skazana/y za przestępstwa i biorę odpowiedzialność za monitorowanie realizacji Standardów, za reagowanie na sygnały naruszania Standardów, prowadzenie rejestru zgłoszeń, proponowanie zmian, przeprowadzanie ankiet monitorujących poziom realizacji Standardów wśród pracowników.

**ANKIETA MONITORUJACA  
POZIOM REALIZACJI  
STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNIICH**

Czy znasz standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem obowiązujące w miejscu, w którym pracujesz?	
Czy znasz treść dokumentu „Standardy Ochrony Małoletnich”?	
Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?	
Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?	
Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach Ochrony Małoletnich przez innego pracownika?	
Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone?	
Czy podjąłeś/-aś jakieś działania? Jeśli tak, to jakie?	
Jeśli nie – dlaczego?	
Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Standardów Ochrony Małoletnich? (odpowieź opisowa)	

## **NOTATKA Z MONITORINGU STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH**

Data przeprowadzenia oceny:	
Osoba przeprowadzająca ocenę	
Wnioski	

## REJESTR INTERWENCJI I ZGŁOSZEŃ STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

L.p.	Data interwencji/zgłoszenia	Przedmiot interwencji/zgłoszenia	Wynik interwencji/zgłoszenia	Uwagi

## **Standardy Ochrony Małoletnich**

### **Wersja skrócona dla małoletnich**

- Osoby, które kontaktują się z Tobą w GOK, powinny zachowywać się grzecznie i z poszanowaniem Twoich potrzeb.
- Nikomu nie wolno Cię krzywdzić, w jakikolwiek sposób.
- Masz prawo być traktowane tak samo jak wszystkie inne dzieci. Pracownicy nie powinni nikogo faworyzować.
- Masz prawo do zadawania pytań pracownikom GOK i otrzymywania na nie wyczerpujących odpowiedzi.
- Pracownikom nie wolno na Ciebie krzyczeć ani stosować wobec Ciebie przemocy.
- Masz prawo do informacji i prawo do prywatności. Pracownikom GOK nie wolno przekazywać informacji o Tobie innym dorosłym ani dzieciom, z wyjątkiem Twoich rodziców lub opiekunów.
- Pracownikom nie wolno bez zgody Twojej i Twoich rodziców lub opiekunów robić Ci zdjęć, nagrywać filmów.
- Pracownikom nie wolno nawiązywać z Tobą jakichkolwiek relacji romantycznych.
- Pracownikom nie wolno proponować Ci alkoholu, papierosów ani nielegalnych substancji ani używać ich w Twojej obecności.
- Pracownikom wolno Cię dotykać tylko za Twoją zgodą lub w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia.
- Pracownikom nie wolno Cię bić, szturchać, popychać ani dotykać Cię w jakikolwiek inny sposób, którego nie chcesz.
- Pracownicy mogą się z Tobą kontaktować wyłącznie w czasie pracy i w związku z ich pracą.
- Pracownikom nie wolno zapraszać Cię do ich miejsca zamieszkania, spotykać się z Tobą poza GOK ani kontaktować się z Tobą w mediach społecznościowych lub przez prywatny telefon.
- Pracownikom nie wolno zachowywać się w Twojej obecności niewłaściwie, używać wulgarnych słów, gestów lub żartów, obrażać kogokolwiek, nawiązywać w wypowiedziach do Twojej atrakcyjności.
- Pamiętaj! Zawsze kiedy czujesz się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, ktoś robi Ci krzywdę lub zachowuje nieodpowiednio, możesz powiedzieć o tym innemu pracownikowi GOK, który Cię wysłucha i pomoże.