

**Standardy Ochrony Małoletnich**  
**w Centrum Terapii Alma Wrocław LelewelaSp. z o.o.**  
**z siedzibą we Wrocławiu**

**Preambuła**

*Kierując się dobrem małoletnich oraz w celu zapewnienia ochrony małoletnich przed wszelkimi formami krzywdzenia, Spółka wprowadza niniejsze Standardy, które mają stanowić wzór postępowania dla pracowników i współpracowników w celu zapewnienia odpowiedniej reakcji na wszelkie sytuacje, które mogą stanowić niebezpieczeństwo dla małoletnich.*

**§ 1. Postanowienia wstępne.**

1. Niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich stanowią wzór norm, zasad i procedur, których celem jest zapewnienie poszanowania praw dzieci oraz przeciwdziałania wszelkim formom ich krzywdzenia, a także zagwarantowanie im dobrostanu i możliwości ich rozwoju.
2. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy Spółki, niezależnie od formy prawnej współpracy, mają obowiązek przestrzegać niniejszych zasad.
3. Niniejsze Standardy określają w szczególności:
  - a) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem placówki lub organizatora, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
  - b) zasady i procedurę podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
  - c) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz w przypadku instytucji, które posiadają takie uprawnienia, osoby odpowiedzialne za wszczęcie procedury „Niebieskie Karty”;
  - d) zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
  - e) zakres kompetencji Osoby Odpowiedzialnej za przygotowanie personelu placówki do stosowania standardów oraz sposób dokumentowania tej czynności;
  - f) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
  - g) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
  - h) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.

- i) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
- j) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
- k) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
- l) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia.

## § 2. Definicje.

Poniższe terminy będą miały w niniejszych Standardach następujące znaczenie:

- 1) **Małoletni/dziecko** – każda osoba, która nie ukończyła 18 lat;
- 2) **Rodzic** – przedstawiciele ustawowi dziecka, które pozostaje pod ich władzą rodzicielską; jeżeli dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską obojga rodziców, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawowy dziecka.
- 3) **Opiekun prawny** – osoba sprawująca pieczę nad osobą i majątkiem pozostającego pod opieką; podlega przy tym nadzorowi sądu opiekuńczego;
- 4) **Krzywdzenie** – każde działanie lub zaniechanie, mające negatywny wpływ na dziecko, polegające w szczególności na przemocach fizycznej lub psychicznej, nadużyciach seksualnych lub zaniedbaniu dziecka, stanowiące przestępstwo popełnione na szkodę dziecka;
- 5) **Przemoc fizyczna** – celowe działanie, powodujące urazy fizyczne na ciele dziecka, np. popychanie, szarpanie; oznaki przemocy fizycznej to: siniaki i ślady na ciele dziecka, opuchlizna, złamania, zwichnięcia, oparzenia, w tym punktowe, a także lęk przed rozebraniem się, strój nieodpowiedni do pogody (długi rękaw), noszenie ciemnych okularów, apatia/agresja;
- 6) **Przemoc psychiczna** – celowe działanie, lub zaniechanie, które polega na niewłaściwej, mającej negatywny wpływ na dziecko, interakcji, np. niedostępność i zaniedbywanie emocjonalne, szantaż, wyzwiska, groźby, poniżanie, zawstydzanie;
- 7) **Przemoc seksualna** – włączanie małoletniego w aktywność seksualną w przypadku, gdy nie może on udzielić świadomej zgody na taką aktywność z uwagi na stopień swojego rozwoju, np. prezentowanie treści pornograficznych małoletnim, proponowanie/zmuszanie do relacji intymnych, zgwałcenie, zmuszanie do innych czynności seksualnych, oznaki przemocy seksualnej np.: objawy somatyczne o nieznanym podłożu, ślady przemocy fizycznej, trudności związane z chodzeniem/siedzeniem, lęki, fobie, depresja, nadpobudliwość, agresja.
- 8) **Zaniedbywanie dziecka** – długotrwałe niezaspokajanie podstawowych potrzeb dziecka przez osoby zobowiązane do opieki nad dzieckiem np. brak dbałości o higienę dziecka,

zaniechanie leczenia dziecka, niezapewnianie odpowiedniej odzieży, niedożywienie dziecka.

- 9) **Przestępstwo** – czyn zabroniony przez ustawę pod groźbą kary, społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy;
- 10) **Przestępstwo na szkodę dziecka** – przestępstwo, którego ofiarą jest dziecko, określone przepisami prawa np.: przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, w szczególności zgwałcenie (art. 197 kodeksu karnego), seksualne wykorzystanie niepoczytalności i bezradności (art. 198 kk), seksualne wykorzystanie zależności lub krytycznego położenia (art. 199 kk), seksualne wykorzystanie osoby poniżej 15 roku życia (art. 200 kk), grooming (uwiedzenie małoletniego za pomocą środków porozumiewania się na odległość – art. 200a kk), naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 kk), przestępstwo znęcania (art. 207 kk).
- 11) **Spółka** – Centrum Terapii Alma Wrocław Lelewela Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, ul. Joachima Lelewela 10/2, 53-505 Wrocław, NIP 8971944848.; REGON 540019240
- 12) **Pracownik** – osoba zatrudniona przez Spółkę na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej,;
- 13) **Współpracownik** – partner, osoba współpracująca z Spółką w ramach umowy cywilnoprawnej;
- 14) **Pracownik zatrudniony do pracy z dziećmi** – pracownik lub współpracownik, a także każda osoba przyjęta do wykonywania obowiązków z udziałem nieletnich jako praktykant, stażysta i wolontariusz, niezależnie od obywatelstwa i wieku, którego należy zweryfikować w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym.

### §3. Zasady ogólne.

1. Spółka prowadzi działalność, dbając o najwyższe poszanowanie praw dzieci, jako osób szczególnie narażonych na wszelkie formy krzywdzenia, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym. W swoich działaniach Spółka w każdym przypadku dba o poszanowanie godności dziecka i podejmuje działania, które mają zapewnić mu ochronę przed krzywdzeniem ze strony osób dorosłych.
2. Spółka, prowadząc swoją działalność, dba o zapewnienie bezpiecznej przestrzeni dla osób małoletnich, zwracając uwagę i reagując na wszelkie niepokojące sygnały w tym zakresie, w tym w zakresie przeciwdziałania przemocy ze strony osób dorosłych, jak i przemocy rówieśniczej, w tym w szczególności cyberprzemocy. Reakcja Spółki może objąć w szczególności działania wskazane w §6 Standardów.

### § 4. Obowiązki Personelu Spółki. Bezpieczne relacje z małoletnimi.

1. Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja małoletnich. Pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do odnoszenia się do małoletnich w sposób w pełni profesjonalny.
2. Profesjonalne zachowanie wobec małoletnich obejmuje w szczególności:
  - a) odnoszenie się do małoletniego z pełnym szacunkiem i poszanowaniem jego uczuć, bez lekceważenia, wyśmiewania, obrażania, szantażowania, straszenia- należy dotożyć starań, aby małoletni czuł się komfortowo;
  - b) umożliwienie małoletniemu prowadzenia swobodnej rozmowy i zadawania pytań, upewnienie się, że małoletni ma świadomość, jaki jest cel jego wizyty oraz jaki będzie jej przebieg, a w szczególności przebieg badania, które wiąże się z kontaktem fizycznym;
  - c) prezentowanie postawy pełnej wyrozumiałości wobec małoletniego, w szczególności z uwagi na wiek i jego dojrzałość emocjonalną, a także z uwzględnieniem jego szczególnej sytuacji (np. rodzaj zaburzenia lub choroby, niepełnosprawność, sytuacja rodzinno-osobista), sposób komunikacji powinien być dostosowany do małoletniego i jego możliwości;
  - d) poszanowanie prawa małoletniego do prywatności, a także prawa do intymności i godności, zwłaszcza w trakcie przeprowadzania badania, które wymaga kontaktu fizycznego z małoletnim;
  - e) niewypowiadanie się wobec małoletniego z użyciem wulgarnych, obraźliwych lub uwłaczających słów lub gestów lub zawierających podtekst seksualny;
  - f) niestosowanie jakichkolwiek form przemocy wobec małoletniego;
  - g) ochrona danych osobowych małoletniego, w tym ochrona jego wizerunku- nieutrwalanie i nieprzetwarzanie takich danych osobowych bez odpowiedniej podstawy prawnej (w przypadku wizerunku- bez zgody opiekuna prawnego lub rodzica małoletniego).
3. Z wyjątkiem konieczności przeprowadzenia badań Personel Spółki unika kontaktu fizycznego z małoletnim, oceniając ewentualne jego podjęcie z punktu widzenia konkretnej sytuacji, zgodnie z zasadami współżycia społecznego. W szczególności dozwolony jest kontakt, którego celem jest udzielenie małoletniemu pomocy, przy czym każdorazowo taki kontakt musi być obiektywnie uzasadniony (przykładowo ochrona przed niebezpieczeństwem, opatrzenie skaleczenia) albo należy uzyskać zgodę małoletniego na jego podjęcie (np. uspokojenie dziecka poprzez kontakt fizyczny: przytulenie, wzięcie za rękę itp.). Bezwzględnie zakazane jest podejmowanie działań, które mogłyby zostać uznane za niestosowne, w tym mające podtekst seksualny albo mające znamiona przemocy lub naruszenia integralności fizycznej małoletniego.
4. Pracownicy i współpracownicy, wykonując swoje obowiązki, w sposób szczególny dbają o potrzeby dzieci z niepełnosprawnościami, dostosowując swoje działania i komunikaty do potrzeb małoletniego.
5. Pracownicy i współpracownicy unikają nawiązywania prywatnych znajomości z małoletnimi za pośrednictwem Internetu, w tym mediów społecznościowych, a wszelka komunikacja odbywa się oficjalnymi kanałami dopuszczonymi do użytku w Spółce.
6. Każde nieodpowiednie zachowanie (w tym zachowanie mogące mieć znamiona krzywdzenia dzieci, w szczególności stosowanie przemocy wobec dzieci) członka personelu powinno być

natychmiast zgłoszone do Osoby Odpowiedzialnej wskazanej w §11. Do dokonania zgłoszenia uprawnione i zobowiązane są wszystkie osoby, które były świadkami nieodpowiedniego zachowania (np. inni pracownicy, współpracownicy, małeletni, rodzice itp.).

7. W przypadkach wskazanych w ust. 6 pracownik lub współpracownik, w zależności od wagi przewinienia, może ponieść konsekwencje dyscyplinarne lub kontraktowe, z rozwiązaniem umowy ze Spółką włącznie. Jeśli zachowanie członka personelu wypełnia znamiona przestępstwa Spółka zawiadomi o zdarzeniu organy ścigania.
8. Pracownicy i współpracownicy Spółki zobowiązani są do podejmowania działań w taki sposób, aby nie naruszać interesów małeletnich dzieci i zapobiegać nadużyciom wobec nich, a także reagować na stwierdzone lub domniemane naruszenia zgodnie z niniejszymi Standardami.
9. W przypadku, gdy pracownik lub współpracownik nie wywiązuje się z obowiązków przewidzianych w niniejszych Standardach, w szczególności nie reaguje w sposób odpowiedni na przypadki krzywdzenia dzieci ponosi odpowiedzialność kontraktową na zasadach wskazanych w umowie lub dyscyplinarną na podstawie przepisów kodeksu pracy.

#### **§ 5. Obowiązki Spółki. Przygotowanie Personelu do stosowania Standardów.**

1. Spółka zobowiązana jest do przeszkolenia każdego pracownika lub współpracownika z zasad i obowiązków wynikających z niniejszych Standardów. Szkolenie prowadzi osoba wskazana w § 11 Standardów. Pracownik lub współpracownik powinien w szczególności otrzymać od Spółki przeszkolenie i jasne wytyczne w zakresie:
  - a) bezpiecznych relacji z małeletnim oraz zachowań niedozwolonych w stosunku do małeletniego;
  - b) identyfikacji okoliczności mogących świadczyć o krzywdzeniu małeletniego;
  - c) szybkiego sposobu reagowania na okoliczności wskazane w lit. a:
    - sposobu i zakresu prowadzeniu rozmowy z małeletnim oraz jego rodzicami/opiekunami;
    - przekazywania odpowiednich informacji nt. swoich podejrzeń Osobie Odpowiedzialnej, lub członkom Zarządu Spółki;
    - sytuacji, kiedy o swoich podejrzeniach należy zawiadomić organy ścigania lub inne odpowiednie służby państwowe.
2. Spółka zobowiązuje się do zapoznania z niniejszymi Standardami każdego pracownika lub współpracownika przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków. Niniejszy obowiązek dotyczy wszystkich członków personelu, niezależnie od rodzaju umowy, stanowiska, czy zakresu obowiązków. Spółka jest świadoma, że każdy z pracowników lub współpracowników może być świadkiem lub podejrzewać krzywdzenie dziecka i powinien posiadać informacje nt. odpowiedniego postępowania. Fakt zapoznania się ze Standardami oraz przejście szkolenia wskazanego w ust. 1 pracownik lub współpracownik potwierdza na piśmie lub elektronicznie.
3. Mając na uwadze, że ze względu na charakter działalności Spółki niemal każdy pracownik lub współpracownik Spółki może mieć lub ma kontakt z dziećmi, Spółka zobowiązuje się do

poinformowania wszystkich kandydatów do pracy lub współpracy o niniejszych Standardach oraz przeprowadzenia szczegółowej rozmowy z kandydatami w czasie rekrutacji na temat dotychczasowego doświadczenia w pracy z dziećmi i zakresu obowiązków w tym zakresie.

4. W przypadkach wymaganych przez prawo Spółka zobowiązuje się do żądania od kandydatów do pracy z dziećmi zaświadczeń o niekaralności, a także zobowiązuje się do sprawdzenia przeszłości kandydata w dopuszczalnym przez prawo zakresie, w tym w szczególności w zakresie opisanym w § 9 niniejszych Standardów.

#### **§ 6. Procedura podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka oraz zasady ustalania planu wsparcia.**

1. Pracownicy i współpracownicy Spółki, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinni zachować czujność i reagować na nieprawidłowe lub budzące wątpliwości okoliczności, które mogą świadczyć o tym, że dziecko jest krzywdzone, tj. w szczególności doświadcza przemocy fizycznej lub psychicznej (w tym w formie online), jest zaniedbywane lub doświadcza przemocy seksualnej, w tym w przypadkach doświadczenia przez dziecko przemocy ze strony bliskich mu osób. Pracownicy Spółki udzielają małoletniemu odpowiedniego wsparcia i pomocy, zwłaszcza w przypadku, gdy małoletni o taką pomoc się zwróci. Małoletni jest uprawniony do zwrócenia się o pomoc do każdego członka personelu Spółki, a każdy członek personelu zobowiązany jest do podjęcia działań zgodnie z ust. 2 poniżej.
2. Pracownicy i współpracownicy, w sytuacji uzasadnionego podejrzenia lub informacji o krzywdzeniu dziecka, niezwłocznie zawiadamiają osobę wskazaną w §11, która podejmuje decyzję odnośnie dalszych kroków. W przypadku gdy osoba wskazana w §11 nie jest w stanie zająć się sprawą pracownik lub współpracownik Spółki zawiadamia członka Zarządu Spółki.
3. W przypadku zaistnienia podejrzenia wskazanego w ust. 2, pracownik lub współpracownik odnotowuje oznaki świadczące o krzywdzeniu dziecka w karcie informacyjnej lub dokumentacji wewnętrznej dotyczącej dziecka, wraz z informacjami uzyskanymi od małoletniego i jego opiekuna lub rodzica.
4. W przypadku wskazanym w ust. 2 Spółka podejmuje interwencję prowadząc konsultacje wśród personelu, a także, o ile jest to zasadne i nie zagraża dobru małoletniego, kontaktując się z bezpośrednio z rodzicami lub opiekunami małoletniego i informując ich o zaistniałej sytuacji. W przypadku, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że małoletni doświadcza krzywdzenia stanowiącego przestępstwo na szkodę małoletniego ze strony jego rodziców lub opiekunów Spółka może podjąć jedno z następujących działań:
  - a) Wypełnić formularz NK-A, wszczynający procedurę Niebieskiej Karty (będącej potwierdzeniem, że w rodzinie dochodzi do stosowania przemocy);
  - b) Złożyć wniosek do odpowiedniego sądu opiekuńczego o wgląd w sytuację rodziny;
  - c) Zawiadomić organy ścigania (policję, prokuraturę) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
5. W przypadku bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia małoletniego każdy członek personelu Spółki jest zobowiązany do niezwłocznego zawiadomienia Policji.

6. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje wtedy, gdy:
  - a) Małoletni ujawnił pracownikowi lub współpracownikowi fakt krzywdzenia,
  - b) osoba trzecia ujawniła pracownikowi lub współpracownikowi podejrzenie krzywdzenia dzieci, a obserwacje pracownika lub współpracownika potwierdziły ten fakt z wysokim prawdopodobieństwem,
  - c) pracownik lub współpracownik zaobserwował krzywdzenie albo okoliczności, które wskazują na wysokie prawdopodobieństwo krzywdzenia, np. dziecko ma na sobie ślady krzywdzenia (ślady stosowania przemocy fizycznej, np. zadrapania, zasinienia), dziecko jest zaniedbane, brudne, zachowuje się inaczej niż zazwyczaj (np. zaczęło używać wulgarnego języka, zachowuje się niestosownie, jest apatyczne albo nadmiernie pobudzone, jego wypowiedzi budzą niepokój), dziecko jest obiektem niepokojących zachowań lub wypowiedzi rówieśników (prześladowanie rówieśnicze);
5. Postanowienia powyższe stosują się odpowiednio, gdy Spółka poweźmie wiadomość o krzywdzeniu małoletniego po zakończeniu świadczenia na jego rzecz usług.
6. Z każdej przeprowadzonej interwencji zgodnie z niniejszym paragrafem sporządza się notatkę. Notatka musi zawierać informację m.in. o przyczynach interwencji oraz podjętych działaniach. Spółka archiwizuje notatki w rejestrze interwencji, prowadzonym przez osobę wskazaną w §11 Standardów. Rejestr interwencji prowadzony jest w formie papierowej i elektronicznej.
7. Po zakończonej interwencji, w przypadku kontynuacji świadczenia usług na rzecz małoletniego, Spółka dokona oceny, czy konieczne jest ustalenie planu wsparcia małoletniego. Ocenę w tym względzie podejmie Osoba Odpowiedzialna, zasięgając opinii zaangażowanych dotychczas pracowników lub współpracowników. Przy tworzeniu planu wsparcia bierze się pod uwagę sytuację osobistą dziecka, jego potrzeby emocjonalne, wiek oraz szczególne potrzeby wynikające ze zdarzenia będącego przyczyną interwencji. Plan może obejmować w szczególności ustalenie wskazówek odnośnie sposobu komunikacji z małoletnim, określone działania w ramach dalszej terapii, a także przeprowadzenie dalszych rozmów lub spotkań z małoletnim, jego opiekunami prawnymi lub rodzicami.

#### **§ 7. Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych. Ochrona dzieci przed szkodliwymi treściami i zagrożeniami.**

1. Personel Spółki korzysta z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet wyłącznie zgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w Spółce, które zapewniają bezpieczeństwo korzystania z tych urządzeń.
2. Personel Spółki, mając na uwadze dobro małoletnich, w szczególności:
  - a) dba o stosowanie bezpiecznych haseł dostępowych, zgodnie z zaleceniami Spółki;
  - b) korzysta w celach wykonywania obowiązków wyłącznie z służbowych narzędzi udostępnionych przez Spółkę, zakazane jest wykorzystywanie w tym celu prywatnych narzędzi, w tym prywatnej skrzynki e-mail;

- c) przestrzega wewnętrznych procedur z zakresu danych osobowych, zachowuje szczególną dbałość o dane osobowe małoletnich, mając na uwadze ich szczególny charakter;
  - d) zamieszczając wypowiedzi w sieci Internet, w tym w mediach społecznościowych, zachowuje oględność i rozwagę w swoich komentarzach, opiniach i tekstach w taki sposób, aby nie podważyć zaufania małoletnich i ich rodziców lub opiekunów prawnych.
3. Spółka zapewnia bezpieczeństwo swoich zasobów sieciowych, a także wykorzystanie wyłącznie bezpiecznego oprogramowania, dostarczanego przez renomowanych dostawców. W przypadku udostępnienia sieci Internet osobom przebywającym na terenie Centrum Spółka uprawniona jest do wprowadzenia blokady treści szkodliwych dla małoletnich, w szczególności treści prezentujących zachowania niebezpieczne (przemoc, śmierć, samookaleczenia, samobójstwa, zachowania szkodliwe dla zdrowia), treści o charakterze dyskryminującym, propagującym nienawiść, treści pornograficzne.
  4. W ramach prowadzonych działań Spółka może prowadzić dodatkowe działania informacyjne wśród rodziców i opiekunów prawnych, wskazujące na konieczność ochrony małoletnich przed szkodliwymi treściami i zawierające wskazówki odnośnie sposobów tej ochrony. Zalecenia w tym zakresie mogą być także przekazywane indywidualnie rodzicom i opiekunom prawnym małoletniego, w związku z prowadzonymi działaniami terapeutycznymi.
  5. Spółka nie ogranicza możliwości korzystania z własnych urządzeń elektronicznych przez małoletnich na terenie Centrum. Małoletni zobowiązani są jednak do korzystania z tych urządzeń w sposób niezakłócający wykonywanie obowiązków pracownikom i współpracownikom Spółki, w tym w szczególności, w trakcie wizyty u specjalisty oraz z poszanowaniem prywatności innych osób.

#### **§ 8. Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi**

1. Pracownicy i współpracownicy Spółki zobowiązani są do zwracania uwagi oraz reagowania na niewłaściwe zachowania małoletnich w stosunku do innych małoletnich.
2. Małoletni zobowiązani są do odpowiedniego zachowania w stosunku do innych małoletnich oraz innych osób na terenie Centrum, zgodnego z zasadami współżycia społecznego, adekwatnie do wieku małoletniego oraz stopnia jego rozwoju emocjonalnego. Małoletni zobowiązani są do odnoszenia się do innych osób, w tym innych małoletnich z szacunkiem i w sposób kulturalny.
3. W szczególności zakazane jest podejmowanie przez małoletnich działań takich jak:
  - a) stosowanie przemocy lub nakłanianie do jej stosowania w jakimkolwiek zakresie i formie, w tym także w za pośrednictwem środków elektronicznych, co dotyczy zarówno przemocy fizycznej, psychicznej jak i seksualnej;
  - b) naśmiewanie się, obrażanie, znieważanie innych osób;
  - c) rozpowszechnianie wśród innych małoletnich materiałów szkodliwych-niebezpiecznych lub niezgodnych z prawem (np. zawierające treści dyskryminujące, pornograficzne, przedstawiające przemoc);



d) rozpowszechnianie wizerunku lub danych osobowych innych osób bez ich zgody.

4. Rodzice i opiekunowie prawni współpracują z personelem Spółki celem zapewnienia, aby zachowanie małoletnich spełniało wymogi opisane powyżej.

### **§ 9. Zatrudnianie osób do pracy z dziećmi**

1. Zatrudniając osoby do pracy z małoletnimi Spółka przeprowadza rozmowę w zakresie dotychczasowego zatrudnienia w pracy z dziećmi, doświadczenia i wykształcenia w tym zakresie. Spółka w szczególności zwraca uwagę na to, czy historia zatrudnienia tej osoby nie wskazuje na skrzywdzenie w przeszłości dziecka.
2. Każdą osobę zatrudnianą przez Spółkę do prac związanych z m.in. edukacją, leczeniem, świadczeniem usług psychologicznych i terapeutycznych, należy obowiązkowo sprawdzić w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Sprawdzenie osoby w Rejestrze odbywa się poprzez wydruk wyników wyszukiwania osoby w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze, który następnie wkładany jest do akt osobowych osoby sprawdzanej. Oświadczenie pracownika/współpracownika/stażysty w związku z obowiązkiem dokonania sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym znajduje się w Załączniku nr 1.
3. Osoba, o której mowa w ust. 2, przedkłada Spółce 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.
4. Osoba, o której mowa w ust. 2, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada Spółce informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 2, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi 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.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa Spółce 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.

8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, Spółka załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.
10. Każda osoba przyjęta do pracy z dziećmi zobowiązana jest potwierdzić, że zapoznała się z niniejszymi Standardami i zobowiązuje się je stosować.

#### **§ 10. Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów.**

1. Niniejsze Standardy podlegają okresowej weryfikacji i ocenie, nie rzadziej niż raz na dwa lata, w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz do obowiązujących przepisów.
2. Ocena wskazana powyżej jest dokonywana przez Osobę Odpowiedzialną wskazaną w §11 Standardów. W celu dokonania oceny Osoba Odpowiedzialna może prowadzić konsultacje w przedmiocie realizacji Standardów z personelem Spółki, a także z rodzicami i opiekunami prawnymi małoletnich. Osoba Odpowiedzialna może w szczególności prowadzić rozmowy oraz ankiety, w tym ankiety anonimowe.
3. Na podstawie prowadzonych działań Osoba Odpowiedzialna przygotowuje na piśmie raport zawierający ocenę Standardów wraz z propozycjami zmian w Standardach, które przedstawia Zarządowi Spółki, który podejmuje decyzję odnośnie ich wprowadzenia.

#### **§ 11. Osoba Odpowiedzialna.**

1. Osobą Odpowiedzialną za wdrożenie i stosowanie niniejszych Standardów jest Prezes Spółki lub upoważniony przez niego dyrektor/kierownik Centrum. Osoba Odpowiedzialna na czas swojej nieobecności, wyznacza spośród personelu zastępcę, który wykonuje obowiązki przewidziane w niniejszym paragrafie w czasie jej nieobecności.
2. Do obowiązków osoby wskazanej w ust. 1 należy:
  - 1) przygotowanie i wdrożenie niniejszej procedury oraz zapoznanie z nią personelu;
  - 2) przeszkolenie personelu w zakresie jej stosowania i udokumentowanie tej czynności;
  - 3) konsultowanie przypadków podejrzenia krzywdzenia małoletnich i podejmowanie decyzji odnośnie podjęcia interwencji zgodnie z §6;

- 4) przygotowanie zgłoszenia do sądu opiekuńczego, organów ścigania, wniosku o wszczęcie procedury Niebieskiej Karty;
  - 5) prowadzenie rejestru interwencji i dokumentowanie faktu zgłoszenia sprawy.
3. Osoba wskazana w ust. 1 jest także odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu oraz udzielenie mu wsparcia w pierwszej kolejności. Rodzice i opiekunowie prawni, małoletni lub osoby trzecie mogą także dokonać zgłoszenia dowolnemu pracownikowi lub współpracownikowi Spółki, który niezwłocznie przekaże je Osobie Odpowiedzialnej.

#### **§ 12. Postanowienia końcowe.**

1. Niniejsze Standardy wchodzi w życie w dniu 15 sierpnia 2024 r.
2. Każdy z członków personelu Spółki potwierdza zapoznanie się ze Standardami i zobowiązuje się do ich stosowania.
3. Niniejsze Standardy są łatwo dostępne zarówno dla pracowników i współpracowników Spółki, jak i dla małoletnich, ich rodziców i opiekunów prawnych. Standardy dostępne są zarówno w siedzibie Spółki, w miejscu ogólnodostępnym przy recepcji, jak i na stronie internetowej Spółki, w dwóch wersjach: pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla małoletnich. Na życzenie rodziców i opiekunów lub małoletnich Spółka przesyła osobom zainteresowanym Standardy na podany adres e-mail.