



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH DZIECI PRZED KRZYWDZENIEM

Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników placówki jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie. Pracownik placówki traktuje dziecko z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeb. Niedopuszczalne jest stosowanie przez pracownika wobec dziecka przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownik placówki, realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych danej placówki oraz swoich kompetencji. Niniejszy dokument został stworzony, aby zapewnić naszym wychowankom harmonijny rozwój w atmosferze bezpieczeństwa, akceptacji i szacunku.

Rozdział I. Objaśnienie terminów.

§ 1

1. Pracownikiem placówki jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, wolontariatusze, praktykanci i osoby odbywające staż.
2. Dzieckiem jest każda osoba do ukończenia 18 roku życia.
3. Opiekunem dziecka jest osoba uprawniona do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.
4. Zgoda rodzica dziecka oznacza zgodę co najmniej jednego z rodziców dziecka. Jednak w przypadku braku porozumienia między rodzicami dziecka należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinno-opiekuńczy.
5. Przez krzywdzenie dziecka należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę dziecka przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika placówki, lub zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbywanie.
6. Osoba odpowiedzialna za Politykę ochrony dzieci przed krzywdzeniem sprawuje nadzór nad realizacją Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem w placówce.
7. Dane osobowe dziecka to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację dziecka.

Rozdział II. Charakterystyka standardów ochrony małoletnich.

Standard I. POLITYKA: Organizacja/institucja ustanowiła i wprowadziła w życie Politykę ochrony dzieci przed krzywdzeniem.

- a) Dotyczy całego personelu (pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy – na wszystkich szczeblach organizacji).
- b) Jest zatwierdzona przez organ zarządzający organizacją/institucją, a za jej wdrażanie i nadzorowanie odpowiada kierownictwo organizacji/institucji.
- c) Kierownictwo organizacji wyznaczyło osobę odpowiedzialną za monitoring realizacji Polityki. Rola, zadania oraz kwalifikacje tej osoby są jasno określone.

- d) Polityka ochrony dzieci jasno i kompleksowo określa:
- zasady bezpiecznej rekrutacji personelu
 - sposób reagowania na przypadki podejrzenia, że dziecko doświadcza krzywdzenia i zasady prowadzenia rejestru interwencji
 - zasady bezpiecznych relacji personel-dziecko i dziecko–dziecko
 - zasady bezpiecznego korzystania z internetu i mediów elektronicznych
 - zasady ochrony wizerunku i danych osobowych dzieci
 - zasady przygotowania personelu do stosowania standardów i sposób dokumentowania tej czynności
 - zasady przeglądu i aktualizacji standardów oraz sposób dokumentowania.
- a) Polityka jest opublikowana na stronie internetowej organizacji/institucji oraz w jej siedzibie i szeroko promowana wśród całego personelu, rodziców i dzieci, a poszczególne grupy są z nią aktywnie zapoznawane poprzez działania edukacyjne i informacyjne w sposób przystępny i zrozumiały
- b) Polityka uwzględnia sytuację dzieci z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Standard II. PERSONEL: Organizacja/institucja monitoruje, edukuje i angażuje swoich pracowników w celu zapobiegania krzywdzeniu dzieci.

- a) W ramach rekrutacji członków personelu pracujących z dziećmi prowadzona jest ocena przygotowania kandydatów do pracy z dziećmi oraz sprawdzane są ich referencje.
- b) Organizacja/institucja uzyskała o każdym członku personelu dane z Rejestru Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym oraz informacje z Krajowego Rejestru Karnego i rejestrów karalności państw trzecich w zakresie określonych przystępstw (lub odpowiadających im czynów zabronionych w przepisach prawa obcego) lub w przypadkach prawem wskazanych oświadczenia o niekaralności.
- c) Określone są zasady bezpiecznych relacji całego personelu organizacji/institucji z dziećmi, wskazujące, jakie zachowania w organizacji są niedozwolone, a jakie pożądane w kontakcie z dzieckiem.
- d) Organizacja/institucja wyznaczyła osobę odpowiedzialną za przygotowanie personelu do wdrożenia standardów.
- e) Organizacja/institucja zapewnia swoim pracownikom podstawową edukację na temat stosowania standardów i pomocy dzieciom w sytuacjach zagrożenia, w zakresie:
- rozpoznawania symptomów krzywdzenia dzieci
 - procedur interwencji w przypadku podejrzeń krzywdzenia
 - odpowiedzialności prawnej pracowników placówki, zobowiązanych do podejmowania interwencji procedury „Niebieskiej Karty”
 - zasady przygotowania personelu oraz sposób dokumentowania tej czynności.

Standardy uzupełniające:

- f) Cały personel organizacji/institucji pracujący z dziećmi i ich opiekunami jest przygotowany, by edukować:
- dzieci na temat ochrony przed przemocą i wykorzystywaniem
 - opiekunów dzieci na temat wychowania dzieci bez przemocy oraz chronienia ich przed przemocą i wykorzystywaniem.
- g) Personel dysponuje materiałami edukacyjnymi dla dzieci i dla rodziców oraz aktywnie je wykorzystuje.

Standard III. PROCEDURY: w organizacji/instytucji funkcjonują procedury zgłaszania podejrzenia oraz podejmowania interwencji w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dziecka.

- a) Organizacja/ instytucja wypracowała procedury, które określają krok po kroku, jakie działania należy podjąć w sytuacji krzywdzenia dziecka lub zagrożenia jego bezpieczeństwa ze strony personelu organizacji, członków rodziny, rówieśników i osób trzecich oraz zasady ustalania planu wsparcia dziecka po ujawnieniu krzywdzenia.
- b) Organizacja/ instytucja dysponuje danymi kontaktowymi lokalnych instytucji i organizacji, które zajmują się interwencją i pomocą w sytuacjach krzywdzenia dzieci (policja, sąd rodzinny, centrum interwencji kryzysowej, ośrodek pomocy społecznej, placówki ochrony zdrowia) oraz zapewnia do nich dostęp wszystkim pracownikom.
- c) W organizacji/instytucji wyeksponowane są informacje dla dzieci na temat możliwości uzyskania pomocy w trudnej sytuacji, w tym numery bezpłatnych telefonów zaufania dla dzieci i młodzieży.
- d) Organizacja/instytucja opracowała sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru dziecka.
- e) Organizacja/instytucja wyznaczyła osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń, uruchamianie odpowiedniej ścieżki interwencji i udzielenie dziecku krzywdzonemu wsparcia.

Standard IV. MONITORING: Organizacja/instytucja monitoruje i okresowo weryfikuje zgodność prowadzonych działań z przyjętymi standardami ochrony dzieci.

- a) Przyjęta Polityka ochrony dzieci jest weryfikowana raz na 2 lata, ze szczególnym uwzględnieniem analizy sytuacji związanych z wystąpieniem zagrożenia bezpieczeństwa dzieci, a wnioski z oceny są dokumentowane.
- b) W ramach weryfikacji Polityki organizacja/instytucja konsultuje się z dziećmi i ich rodzicami/opiekunami.
- c) Organizacja/instytucja w oparciu o przeprowadzoną ocenę dostosowuje standardy do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami.

Rozdział III. Zasady rekrutacji pracowników

§ 1

1. Siłownia Możliwości dba o to, by osoby zatrudnione (w tym osoby pracujące na podstawie umowy zlecenie oraz wolontariusze/stażyści/ praktykanci) posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz spełniały standardy ochrony małoletnich.
2. Pozyskanie danych kandydata, które pozwalają jak najlepiej poznać jego kwalifikacje, w tym stosunek do wartości tj. ochrona praw dzieci i szacunek do ich godności.

§ 2

1. Od kandydata na pracownika w procesie rekrutacji pozyskuje się dane pozwalające zidentyfikować daną osobę:
 - a. Imię (imiona) i nazwisko (nazwisko rodowe),
 - b. datę urodzenia i PESEL
 - c. dane kontaktowe
2. Pozyskiwanie danych wymienionych w pkt 1 umożliwiają sprawdzenie w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym.

3. Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków związanych z wychowaniem, edukacją, terapią małych dzieci lub z opieką nad nimi właściciel Siłowni Możliwości sprawdza osobę zatrudnianą w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym. Wydruk z Rejestru przechowywany jest w aktach osobowych pracownika lub analogicznej dokumentacji dotyczącej wolontariusza/ praktykanta/ osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.
4. Dostarczenie przez kandydata informacji z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności 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.
5. Od kandydata wymaga się przedłożenia zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego wyłącznie w przypadkach, gdy przepisy prawa wprost wskazują, że pracowników w zawodach lub na danych stanowiskach obowiązuje wymóg niekaralności. Wymóg niekaralności obowiązuje pracowników samorządowych oraz nauczycieli. Jeżeli kandydat posiada obywatelstwo inne niż polskie wówczas przedkłada informacje z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla w/w celów.
6. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat/ kandydatka składa pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem.
7. Pod oświadczeniami składanymi po rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
8. Od kandydata na pracownika w procesie rekrutacji wymaga się złożenia stosownych oświadczeń, zaświadczeń a także dostarczenia dokumentów dotyczących:
 - a) wykształcenia
 - b) kwalifikacji zawodowych
 - c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia

Rozdział IV. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a dziećmi.

§ 1

1. Pracownicy dbają o bezpieczeństwo dzieci podczas pobytu na zajęciach i terapiach, monitorują sytuację i dobrostan dziecka.
2. Pracownicy pomagają dzieciom w czynnościach samoobsługowych w zależności od potrzeb dziecka, jego możliwości psychofizycznych i uzgodnień słownych z rodzicami.
3. Pomoc dzieciom uwzględnia umiejętności rozwojowe dzieci.
4. Pedagodzy/terapeuci prowadzą zajęcia i zabawy zapewniające dzieciom wszechstronny rozwój. Zadania dostosowywane są do potrzeb i możliwości dzieci.
5. Pedagodzy/terapeuci wspierają dzieci w pokonywaniu trudności.

6. Pedagodzy/terapeuci podejmują działania wychowawcze mające na celu kształtowanie prawidłowych postaw – wyrażanie emocji w sposób niekrzywdzący innych, niwelowanie zachowań agresywnych, promowanie zasad „dobrego wychowania”.
7. Dzieci zostają zapoznane z zasadami regulującymi w czasie zajęć grupowych funkcjonowanie grupy uwzględniającymi prawa dziecka.
8. Pozytywne zachowania dzieci wzmacniane są poprzez nagradzanie: słowne (pochwała indywidualna, pochwała w obecności dzieci), nagroda rzeczowa, pochwała przekazana rodzicowi.
9. W każdej sytuacji dziecko jest informowane o konsekwencji zachowania. Konsekwencją nieodpowiedniego zachowania jest odsunięcie dziecka od zabawy na określony czas, zmiana aktywności, odebranie przywileju.
10. Niedopuszczalne są zachowania: cielesne (szarpanie, bicie, popychanie), słowne (wyzywanie, wyśmiewanie), zmuszanie, negowanie uczuć, wyprowadzanie dziecka z sali zajęciowej.
11. Bezpośredni kontakt z dzieckiem oparty jest na poszanowaniu intymności dziecka. Zasady bezpośredniego kontaktu z dzieckiem ustalane są z rodzicami z poszanowaniem zdania obu stron.
12. Pracownicy placówki posiadają wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci.

Rozdział V. Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci.

§ 1

1. Pracownicy posiadają wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci.
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy placówki podejmują rozmowę z rodzicami, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania dla siebie pomocy.
3. Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan dziecka poprzez rozmowy i kontakt z instytucjami, które udzielają pomocy dziecku.
4. Dzieci z niepełnosprawnościami, zwłaszcza z trudnościami w komunikacji, niepełnosprawnością intelektualną, zostaną otoczone szczególną opieką, a w szczególności możliwymi sposobami porozumiewania się danego małego dziecka poprzez zastosowanie komunikacji zastępczej.

Rozdział VI. Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia dziecka.

§ 1

W przypadku podjęcia przez pracownika podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania uzyskanej informacji właścicielowi Siłowni Możliwości.

§ 2

1. Właściciel Siłowni Możliwości wzywa opiekunów dziecka, którego krzywdzenie podejrzewa oraz informuje ich o podejrzeniu.

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH DZIECI PRZED KRZYWDZENIEM w Centrum Terapii SŁOWNIA MOŻLIWOŚCI

2. Pedagog/terapeuta powinien sporządzić opis sytuacji na terapii/zajęciach i rodzinnej dziecka na podstawie rozmów z dzieckiem, innymi terapeutami i rodzicami oraz plan pomocy dziecku.

3. Plan pomocy dziecku powinien zawierać wskazania dotyczące:

- 1) podjęcia działań w celu zapewnienia dziecku bezpieczeństwa, w tym zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej placówki;
- 2) wsparcia, jakie zostanie zaoferowane dziecku;
- 3) skierowania dziecka do specjalistycznej placówki pomocy dziecku, jeżeli zaistnieje taka potrzeba.

§ 3

W przypadku podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone, przez pracownika placówki, właściciel Siłowni Możliwości ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej.

1. Właściciel Siłowni Możliwości wzywa opiekunów dziecka, którego krzywdzenie podejrzewa oraz informuje ich o podejrzeniu.
2. Właściciel Siłowni Możliwości powinien sporządzić opis sytuacji na podstawie rozmów z dzieckiem i jego opiekunami, z pracownikiem wobec, którego zachodzi podejrzenie o krzywdzeniu dziecka, terapeutami.
3. Właściciel Siłowni Możliwości w przypadku negatywnych zachowań pracownika wobec dziecka ustala:
 - 1) plan działania pomocy dziecku, który zawiera wskazania w § 2 pkt. 3,
 - 2) kontrakt z pracownikiem wobec, którego zachodzi podejrzenie o krzywdzeniu dziecka zawierający działania eliminujące nieodpowiednie zachowania oraz konsekwencje,
 - 3) wdraża zaplanowane działania i monitoruje sytuację,
 - 4) sprawdza czy zaplanowane działania przynoszą rezultaty, jeśli tak zakańcza działanie, lecz monitoruje zachowania pracownika sporządzając kartę interwencji,
 - 5) jeśli działania nie przynoszą pozytywnego efektu, właściciel podejmuje w stosunku do osoby krzywdzącej dziecko działania dyscyplinarne wynikające z Kodeksu pracy.
4. Właściciel Siłowni Możliwości w przypadku podejrzenia przestępstwa popełnionego przez pracownika na szkodę dziecka na podstawie rozmów z dzieckiem i jego opiekunami:
 - 1) informuje sprawcę zdarzenia o posiadanej relacji ze zdarzenia i sporządza opis sytuacji zał. nr 3 oraz ma obowiązek złożenia zawiadomienia na policję lub do prokuratury (obowiązek wynika z art. 304 k.p.k.)
 - 2) ustala plan działania pomocy dziecku i postępuje jak w § 2 pkt. 3, wdraża zaplanowane działania i monitoruje przebieg sytuacji,
 - 3) sprawdza czy zaplanowane działania przynoszą rezultaty, jeśli tak zakańcza działanie, lecz monitoruje zachowania pracownika sporządzając kartę interwencji,
 - 4) jeśli działania nie przynoszą pozytywnego efektu właściciel Siłowni Możliwości podejmuje w stosunku do pracownika krzywdzącego dziecko działania dyscyplinarne wynikające z Kodeksu pracy.

§ 4

1. W przypadkach bardziej skomplikowanych (dotyczących wykorzystywania seksualnego oraz znęcania się fizycznego i psychicznego o dużym nasileniu) właściciel Siłowni Możliwości powołuje zespół interwencyjny, w skład którego mogą wejść: pedagog/psycholog, terapeuta, inni pracownicy Kujawskiego Centrum Pomocy Psychologiczno- Pedagogicznej w Inowrocławiu (jako instytucji ściśle współpracującej) mający wiedzę o krzywdzeniu dziecka lub o dziecku (dalej okreśłani jako: zespół interwencyjny).
2. Zespół interwencyjny sporządza plan pomocy dziecku, spełniający wymogi określone w § 2 pkt. 3 Polityki, na podstawie opisu sporządzonego przez pedagoga oraz innych, uzyskanych przez członków zespołu, informacji.
3. W przypadku gdy podejrzenie krzywdzenia zgłosili opiekunowie dziecka, powołanie zespołu jest obligatoryjne. Zespół interwencyjny wzywa opiekunów dziecka na spotkanie wyjaśniające, podczas którego może zaproponować opiekunom zdiagnozowanie zgłaszanego podejrzenia w zewnętrznej, bezstronnej instytucji. Ze spotkania sporządza się protokół.

§ 5

1. Plan pomocy dziecku jest przedstawiany przez pedagoga/psychologa opiekunom z zaleceniem współpracy przy jego realizacji.
2. Pedagog/ psycholog informuje opiekunów o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka do odpowiedniej instytucji:
 - 1) prokuratura/policja w przypadku popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka,
 - 2) uruchomienie procedury Niebieskiej Karty – zgłoszenie wniosku do zespołu interdyscyplinarnego w przypadku przemocy w rodzinie,
 - 3) sąd rodzinny – przypadki niewłaściwego wykonywania władzy rodzicielskiej, braku porozumienia między rodzicami w kwestiach dotyczących dziecka, zagrożenia dziecka demoralizacją.
3. Po poinformowaniu opiekunów przez pedagoga/psychologa – zgodnie z punktem poprzedzającym – właściciel Siłowni Możliwości składa zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa do prokuratury/policji lub wnioski o wgląd w sytuację rodziny do sądu rejonowego, wydziału rodzinnego i nieletnich, lub przesyła formularz „Niebieska Karta – A” do przewodniczącego zespołu interdyscyplinarnego.
4. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach instytucji wskazanych w punkcie poprzedzającym.
5. W przypadku gdy podejrzenie krzywdzenia zgłosili opiekunowie dziecka, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów dziecka na piśmie.

§ 6

1. Z przebiegu interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszych Standardów Kartę załącza się do dokumentacji dziecka.

2. Wszyscy pracownicy placówki i inne osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podjęły informację o krzywdzeniu dziecka lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

Rozdział VII. Monitoring stosowania Standardów.

§ 1

1. Osobą odpowiedzialną za Politykę ochrony dzieci w placówce jest Katarzyna Kwaśniewska.
2. Osoba, o której mowa w punkcie poprzedzającym, jest odpowiedzialna za monitorowanie realizacji Polityki, za reagowanie na sygnały naruszenia Polityki oraz za proponowanie zmian w Polityce.
3. Osoba, o której mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu, przeprowadza wśród pracowników placówki oraz rodziców/opiekunów dzieci, raz na rok, ankietę monitorującą poziom realizacji Polityki. Wzór ankiety stanowi załącznik nr 1 A (pracownicy) nr 1 B (rodzice/opiekunowie) do niniejszych Standardów.
4. W ankiecie pracownicy placówki, rodzice/opiekunowie dzieci mogą proponować zmiany Polityki oraz wskazywać naruszenia Polityki w placówce.
5. Osoba, o której mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu, dokonuje opracowania wypełnionych przez pracowników placówki, rodziców/opiekunów dzieci ankiet. Sporządza na tej podstawie raport z monitoringu a także wprowadza do Polityki niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom placówki, rodzicom/opiekunom dzieci nowe brzmienie Polityki.
6. Właściciel Siłowni Możliwości zapoznaje rodziców/opiekunów dzieci z Polityką ochrony dzieci przed krzywdzeniem.

Rozdział VIII. Zasady ochrony wizerunku dziecka.

§ 1

SIŁOWNIA MOŻLIWOŚCI, uznając prawo dziecka do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku dziecka.

§ 2

1. Dopuszcza się rejestrowanie wizerunku dziecka do użytku placówki, w celu dokumentacji osiągnięć dziecka.
2. Materiały zawierające wizerunek dziecka przechowywany jest w sposób zgodny z prawem i bezpieczny dla dzieci.

§ 3

1. Upublicznienie przez pracownika wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
2. Pisemna zgoda, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać informację, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany (np. że umieszczony zostanie na stronie w celach promocyjnych, wykorzystany w celach naukowych itp.).

§ 4

1. Pracownikowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) na terenie placówki bez pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
2. W celu uzyskania zgody, o której mowa powyżej, pracownik może skontaktować się z opiekunem dziecka i ustalić procedurę uzyskania zgody. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych do opiekuna dziecka – bez wiedzy i zgody tego opiekuna.

Rozdział IX. Zasady ochrony danych osobowych dziecka.

§ 1

1. Dane osobowe dziecka podlegają ochronie na zasadach określonych w Ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych.
2. Pracownik ma obowiązek zachowania w tajemnicy danych osobowych, które przetwarza, oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem.
3. Dane osobowe dziecka są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.
4. Pracownik jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych dziecka i udostępniania tych danych w ramach zespołu interdyscyplinarnego, powołanego w trybie Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie.

§ 2

Pracownik może wykorzystać informacje o dziecku w celach szkoleniowych lub edukacyjnych wyłącznie z zachowaniem anonimowości dziecka oraz w sposób uniemożliwiający identyfikację dziecka.

§ 3

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

§ 4

1. W celu realizacji materiału medialnego można udostępnić mediom wybrane pomieszczenia placówki. Decyzję w sprawie udostępnienia pomieszczenia podejmuje właściciel Siłowni Możliwości.
2. Właściciel Siłowni Możliwości podejmując decyzję, o której mowa w punkcie poprzedzającym, poleca przygotować wybrane pomieszczenie w celu realizacji materiału medialnego w taki sposób, by uniemożliwić filmowanie przebywających na terenie placówki dzieci.

Rozdział X. Zasady dostępu dzieci do Internetu.

§ 1

1. W Siłowni możliwości nie ma możliwości swobodnego korzystania z Internetu przez dzieci.
2. Dostęp dziecka do Internetu możliwy jest tylko pod nadzorem pracownika - na urządzeniach placówki w celu skorzystania z interaktywnych programów terapeutycznych (np. platforma mTalent).
3. Osoba prowadząca zajęcia jest odpowiedzialna za treści, które udostępnia dzieciom na zajęciach i musi zachować szczególną uważność na treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.

Rozdział XI. Przepisy końcowe.

§ 1

1. Standardy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje w sposób dostępny dla pracowników, rodziców/opiekunów dzieci poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń.

Rozdział XII. Podstawa prawna.

1. Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991r. Nr 120, poz. 526 z późn. zm.)
2. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
3. 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) zmieniająca dotychczasową ustawę z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym, której tytuł otrzymuje brzmienie „o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich” (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r., poz. 1304 ze zm.).
4. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1249).
5. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 z późn. zm.).

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH DZIECI PRZED KRZYWDZENIEM w Centrum Terapii SŁOWNIA MOŻLIWOŚCI

6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1375 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1360 z późn. zm.)-art. 23 i 24
8. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.).

Inowrocław, dnia 24 lutego 2023 r.

Załącznik nr 1A do Standardów ochrony małoletnich dzieci przed krzywdzeniem

Ankieta dla pracowników monitorująca poziom realizacji Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem.

1. Czy znasz standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem obowiązujące w SIŁOWNIA MOŻLIWOŚCI?
 TAK
 NIE
2. Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?
 TAK
 NIE
3. Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?
 TAK
 NIE
4. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem przez innego pracownika?
 TAK
 NIE

Jeśli tak:

1. Jakie zasady zostały naruszone?
.....
.....
2. Czy podjąłeś/-aś jakieś działania?
 TAK, jakie:.....
 NIE, dlaczego?
5. Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem?
.....
.....

.....
data i podpis

Załącznik nr 1B do Standardów ochrony małoletnich dzieci przed krzywdzeniem

Ankieta dla rodziców monitorująca poziom realizacji Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem.

1. Czy zna Pan/Pani standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem obowiązujące w SIŁOWNIA MOŻLIWOŚCI?
 TAK
 NIE
2. Czy potrafi Pan/Pani rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?
 TAK
 NIE
3. Czy wie Pan/Pani jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?
 TAK
 NIE
4. Czy zdarzyło się Panu/Pani zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem przez pracownika SIŁOWNI MOŻLIWOŚCI?
 TAK
 NIE

Jeśli tak:

1. Jakie zasady zostały naruszone?
.....
.....
2. Czy podjął Pan/Pani jakieś działania?
 TAK, jakie:.....
 NIE, dlaczego?
5. Czy ma Pan/Pani uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem?
.....
.....

.....
data i podpis

Załącznik nr 2 do Standardów ochrony małoletnich dzieci przed krzywdzeniem

KARTA PRZEBIEGU INTERWENCJI

Imię i nazwisko dziecka:

Osoba zawiadamiająca:
.....

Przyczyna interwencji:
.....
.....

Opis podjętych działań:
.....
.....

Spotkanie z rodzicami (data):

- Forma podjętych działań:
- zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
 - wniosek do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację dziecka/rodziny
 - powiadomienie Policji
 - pomoc psychologiczno – pedagogiczna w formie
 - inny rodzaj interwencji, jaki

Plan pomocy dziecku
.....
.....

Działania placówki
.....
.....

Działania rodziców
.....
.....

Wynik interwencji
.....
.....

Załącznik nr 3

Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich Dzieci przed krzywdzeniem.

Ja niżej podpisany(-a) oświadczam, że zapoznałem(-am) się z dokumentacją wchodzącą w skład Standardów Ochrony Małoletnich Dzieci przed krzywdzeniem obowiązującą w SIŁOWNIA MOŻLIWOŚCI w Inowrocławiu, przyjmuję do wiadomości i do realizacji.

.....
data i podpis