

Standardy Ochrony Małoletnich w Studio Modus sp. z o.o.

PREAMBUŁA

Podstawową zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników jest działanie na rzecz dobra dziecka. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec dzieci przemocy w jakiegokolwiek formie. Standardy ochrony małoletnich obowiązują wszystkich pracowników Studia Modus sp. z o.o.. Zawierają one wytyczne, dotyczące postępowania w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa i dobra dzieci.

Standardy ochrony małoletnich obejmują:

1. Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem.
2. Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich.
3. Zasady i procedury podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia dziecka przez pracownika, osobę trzecią, innego dziecka lub opiekuna.
4. Zasady ochrony danych osobowych małoletniego.
5. Zasady ochrony wizerunku dziecka.
6. Zasady ustalenia plany wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdy.
7. Procedury określające zakładanie „Niebieskiej Karty”.
8. Zasady aktualizacji standardu ochrony małoletnich oraz zakres kompetencji osób odpowiedzialnych za przygotowanie personelu Poradni do stosowania Standardów Ochrony Małoletnich.
9. Zasady udostępniania rodzicom i dzieciom Standardów Ochrony Małoletnich.

ROZDZIAŁ I

PODSTAWOWE POJĘCIA

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie lub innej umowy cywilno-prawnej.

Małoletnim jest każda osoba do ukończenia 18 roku życia.

Opiekunem małoletniego jest osoba uprawniona do jego reprezentacji, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.

Zgoda rodzica małoletniego oznacza zgodę, co najmniej jednego z jego rodziców. W przypadku braku porozumienia między rodzicami dziecka należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinno-opiekuńczy.

Przez krzywdzenie małoletniego należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na jego szkodę przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika, lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie.

Krzywdzeniem jest:

Przemoc – zachodzi, gdy jakaś osoba odnosi się do drugiej w sposób niezgodny z wymaganiami relacji, która je łączy.

Przemoc fizyczna – jest to celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne.

Przemoc emocjonalna – to powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie dziecka, wciąganie dziecka w konflikt dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, uwagi i miłości, stawianie dziecku wymagań i oczekiwań, którym nie jest ono w stanie sprostać. Jej celem jest naruszenie godności osobistej.

Wykorzystywanie seksualne – to każde zachowanie, które prowadzi do seksualnego zaspokojenia kosztem dziecka. Wykorzystywanie seksualne odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie dziecka, współżycie z dzieckiem) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie dziecku materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm). Przemoc ta może być jednorazowym incydem lub powtarzać się przez dłuższy czas.

Zaniedbywanie – to niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych dziecka przez rodzica lub opiekuna prawnego, zapewnienie mu odpowiedniego pożywienia, ubrań, schronienia, opieki medycznej, bezpieczeństwa.

Osoby odpowiedzialne za Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem to wyznaczeni przez prezesa spółki pracownicy, sprawujący nadzór nad realizacją polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem w placówce oświatowej zwanych dalej koordynatorami.

Dane osobowe dziecka to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację małoletniego.

ROZDZIAŁ II

ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIM A PERSONELEM PLACÓWKI

Prezes spółki weryfikuje w Rejestrze Sprawców Przestępstw Seksualnych każdą osobę przed dopuszczeniem jej do pracy z dziećmi.

Bezpośredni kontakt z dzieckiem oparty jest na poszanowaniu jego intymności i godności.

Niedopuszczalne są zachowania, które wzbudzają poczucie zagrożenia lub noszą znamiona: przemocy fizycznej (np. popychanie, uderzanie, wykręcanie rąk, duszenie, kopanie, szarpanie), erotyzowania relacji (flirt słowny, dwuznaczny żart, zły dotyk, wyzywające spojrzenie), seksualizacji relacji (obcowanie płciowe i inne czynności seksualne).

Nie dopuszcza się komunikacji z małoletnim, która ma akcenty wrogości, wulgaryzmów, agresji, złośliwości i ironicznym komentarzy. Komunikacja nie powinna: wzbudzać w małoletnim poczucie zagrożenia (groźby, wyzwiska, krzyk), obniżania i niszczenia poczucia wartości (np. wyzwiska, krzyk, negatywne ocenianie, reakcja nieadekwatna do sytuacji, wzbudzanie poczucia winy, negowanie uczuć), upokarzać (publiczne wyszydzanie, naigrywanie się, ośmieszanie), naruszać granic (nie zachowywanie odpowiedniego dystansu, obcesowość, podteksty o charakterze erotycznym).

Pracowników obowiązuje obiektywizm, sprawiedliwość, bezinteresowność i szacunek w traktowaniu każdego małoletniego, bez względu na pochodzenie, rasę, wyznanie i narodowość.

Niedopuszczalne są wszelkie formy dyscyplinowania mające na celu upokorzenie, poniżenie oparte na wykorzystywaniu przewagi fizycznej bądź psychicznej.

Niestosowanie się do ww. standardów dotyczących dyscyplinowania małoletnich skutkuje notatką służbową podpisaną przez dyrektora i pracownika, którego to dotyczy.

Pracownik nie może utrzymywać wizerunków dzieci w celach prywatnych, również zawodowych, jeżeli opiekun dziecka nie wyraził na to zgody.

Pracownik zobowiązany jest do zapewnienia dzieciom, w sytuacji, kiedy poczują się niekomfortowo, stosowną pomoc, zgodną z instrukcją jej udzielania.

W przypadku, gdy pracownika łączą z dzieckiem lub jego opiekunem relacje rodzinne lub towarzyskie, zobowiązany on jest do zachowania pełnej poufności, w szczególności do utrzymania w tajemnicy spraw dotyczących innych małoletnich, opiekunów i pracowników.

ROZDZIAŁ III

ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNI

Pracownicy Studio Modus posiadają wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich. Takie jak:

dziecko ma widoczne obrażenia ciała (siniaki, ugryzienia, rany), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić. Obrażenia są w różnej fazie gojenia;

podawane przez dziecko wyjaśnienia dotyczące obrażeń wydają się niewiarygodne, niemożliwe, niespójne itp., dziecko często je zmienia;

dziecko boi się rodzica lub opiekuna, boi się przed powrotem do domu;

dziecko wzdyga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła;

dziecko cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne: bóle brzucha, głowy, mdłości itp.;

dziecko jest bierne, wycofane, uległe, przestraszone, depresyjne itp. lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza się itp.;

dziecko mówi o przemocy.

Jeżeli z objawami u małoletniego współwystępują określone zachowania rodziców lub opiekunów, to podejrzenie, że dziecko jest krzywdzone jest szczególnie uzasadnione. Niepokojące zachowania rodziców to:

rodzic/opiekun podaje nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawia wyjaśnień przyczyn obrażeń dziecka;

rodzic/opiekun odmawia, nie utrzymuje kontaktów z osobami zainteresowanymi losem dziecka;

rodzic/opiekun mówi o małoletnim w negatywny sposób, ciągle obwinia, poniża strofuje dziecko (np.: używając określeń takich jak „idiota”, „gnojek”, „gówniarz”);

rodzic/opiekun poddaje małoletniego surowej dyscyplinie lub jest nadopiekuńczy lub zbyt pobłażliwy lub odrzuca małoletniego;

rodzic/opiekun zachowuje się agresywnie.

W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, pracownicy podejmują rozmowę z rodzicami, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania stosownej pomocy.

Pracownicy Studio Modus monitorują sytuację i dobrostan małoletniego.

ROZDZIAŁ IV

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

Zakres zadań poszczególnych pracowników w przypadku podejrzenia lub uzyskania informacji, że małoletni jest krzywdzony:

a) Prezes spółki

Przyjmuje zgłoszenie o krzywdzeniu lub podejrzeniu krzywdzenia małoletniego oraz prowadzi rozmowę z rodzicami lub opiekunami prawnymi. W sytuacjach podejrzenia przemocy domowej wobec małoletniego podejmuje decyzję o uruchomieniu procedury „Niebieskiej Karty”.

W przypadku, gdy małoletni doświadcza przemocy domowej lub jeżeli rodzice/opiekunowie prawni odmawiają współpracy, sporządza notatkę służbową i przekazuje ją do pedagoga macierzystej szkoły uczestnika zajęć, składa wniosek o wgląd w sytuację rodziny do sądu lub zawiadamiają policję lub prokuraturę o podejrzeniu przestępstwa.

W przypadku zagrożenia zdrowia lub życia małoletniego zawiadamia policję.

W sytuacji, gdy sprawcą przemocy jest osoba dorosła, zawiadamiają policję.

W przypadku, gdy sprawcą przemocy jest nieletni, a wcześniejsze metody postępowania okazały się nieskuteczne zawiadamia sąd.

Prowadzi nadzór nad prowadzeniem przypadku pokrzywdzonego małoletniego. Zapewnia pomoc pracownikom w realizacji ich zadań np. ułatwia konsultacje trudnych spraw ze specjalistami, organizują szkolenia w zakresie reagowania na przemoc wobec małoletnich.

b) Pracownik:

Przekazuje prezesowi spółki lub koordynatorowi informację o tym, że podejrzewają przemoc wobec małoletniego.

Procedura postępowania w przypadku podejrzenia, że małoletni jest ofiarą przemocy domowej:

Jeśli osobą przyjmującą zgłoszenie o podejrzeniu krzywdzenia dziecka jest pracownik to sporządza odpowiednią notatkę służbową i informuje o tym fakcie lub zdarzeniach prezesowi spółki. Badane są okoliczności sprawy oraz odbywa się rozmowa z rodzicem, prawnym opiekunem lub osobą z najbliższej rodziny pokrzywdzonego, której sprawa dotyczy.

Jeżeli stan dziecka wskazuje na zagrożenie jego zdrowia i życia prezes spółki lub pracownik wzywa pomoc medyczną (po wcześniejszym powiadomieniu rodziców lub opiekunów prawnych).

Prezes spółki podejmuje decyzję o wdrożeniu procedury „Niebieskiej Karty” i składa wniosek do odpowiedniej instytucji.

W przypadku zaniedbywania dziecka, poniżania, upokarzania, ośmieszania dziecka, wciągania dziecka w konflikt dorosłych, manipulowania nim, prezes spółki zawiadamia policję, sąd lub zespół interdyscyplinarny do spraw przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Procedura postępowania w przypadku podejrzenia, że małoletni jest ofiarą przemocy ze strony pracownika:

Osoba podejrzewająca krzywdzenie dziecka przez pracownika zgłasza problem prezesowi spółki za pośrednictwem sekretariatu. Prezes spółki podejmuje działania w celu zbadania sprawy: rozmowa z dzieckiem, rozmowa z pracownikiem na temat podejrzenia krzywdzenia, rozmowa z pracownikami na temat zdarzenia, obserwacja pracownika itd.

Prezes spółki zawiadamia rodziców lub prawnych opiekunów dziecka.

Prezes spółki, po potwierdzeniu informacji, podejmuje działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa ogólnego i prawa pracy, stosuje karę porządkową, zawiadamia prokuraturę lub kieruje sprawę do komisji dyscyplinarnej.

W przypadku, gdy podejrzenie krzywdzenia zgłaszają rodzice lub opiekunowie prawni dziecka, prezes spółki lub koordynator mogą zaproponować zdiagnozowanie zgłaszanego podejrzenia.

Jeśli osobą przyjmującą zgłoszenie dziecka o łamaniu jego praw jest pracownik, to informuje o zaistniałym fakcie lub zdarzeniach Prezesa spółki.

W zależności od sytuacji Prezes spółki informuje rodziców i dziecko o poczynionych ustaleniach i możliwych formach pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

ROZDZIAŁ V

ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO

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):

Pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy danych osobowych, które przetwarza oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem;

Dane osobowe dziecka są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów;

Pracownik jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych dziecka i udostępnienia tych danych w ramach zespołu interdyscyplinarnego.

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

Pracownik, w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, może skontaktować się z opiekunem małoletniego i zapytać go o zgodę na podanie jego danych kontaktowych przedstawicielom innych instytucji np. sąd, szkoła. W przypadku wyrażenia zgody, pracownik Poradni podaje przedstawicielowi instytucji dane kontaktowe do opiekuna małoletniego.

ROZDZIAŁ VI

ZASADY OCHRONY WIZERUNKU DZIECKA

Pracownikowi Studia Modus nie wolno umożliwiać przedstawicielom innych instytucji utrwalania wizerunku dziecka (tj. filmowanie, fotografowanie) bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego.

Upublicznienie przez pracownika Studio Modus wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.

Przed utrwaleniem wizerunku małoletniego należy dziecko oraz opiekuna poinformować o tym, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany (np. że umieszczony zostanie na facebook.com/instagram.com) w celach promocyjnych.

ROZDZIAŁ VII

ZASADY USTALENIA PLANU WSPARCIA MAŁOLETNIEGO PO UJAWNIENIU KRZYWDY

Prezes spółki tworzy grupę wsparcia dla pokrzywdzonego dziecka.

Grupa wsparcia spotyka się w celach ustalenia pomocy dla dziecka oraz tworzą Indywidualny Plan Działania (IPD), który jest przechowywany w aktach dziecka.

Indywidualny Plan Działania będzie zawierał informacje o podjętych działaniach oraz o czasie trwania wsparcia.

ROZDZIAŁ VIII

PROCEDURY OKREŚLAJĄCE ZAKŁADANIE „NIEBIESKIEJ KARTY”

Jeśli do jakiegokolwiek pracownika przyjdzie małoletni i zgłosi, iż wobec niego stosowana jest przemoc, pracownik ten powinien wszcząć procedurę „Niebieskiej Karty”. Każde powzięcie informacji o zaistnieniu przemocy nakazuje rozpocząć działania.

Procedura „Niebieskiej Karty” stosowana jest każdorazowo w sytuacjach podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia dziecka opisanych w rozdziale 3.

ROZDZIAŁ IX

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

Standardy będą aktualizowane minimum co 2 lata.

Prezes spółki wyznacza osobę odpowiedzialną za Standardy Ochrony Małoletnich, która monitoruje realizację tych standardów, reaguje na ich naruszenie lub ewentualne zmiany.

Osoba odpowiedzialna za realizację Standardu może powołać zespół koordynujący, jeśli uzna, że taki zespół przyczyni się do lepszej realizacji Standardów bądź pozwoli na szybsze reagowanie w sytuacji, gdy Standardy Ochrony Małoletnich będą wymagały aktualizacji.

W razie konieczności koordynator wprowadza zmiany w Standardach, które następnie są potwierdzane przez Prezesa spółki.

Każdy pracownik Studia Modus został zapoznany z Standardami Ochrony Małoletnich i podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z nimi.

ROZDZIAŁ X

ZASADY UDOSTĘPNIANIA RODZICOM I DZIECIOM STANDARDÓW DO ZAPOZNANIA SIĘ Z NIMI I ICH STOSOWANIA

Dokument „Standardy Ochrony Małoletnich” jest dokumentem ogólnodostępnym dla pracowników Studio Modus, dzieci oraz ich opiekunów.

Dokument publikowany jest na stronie internetowej Studio Modus oraz dostępny w pracowni artystycznej.

ROZDZIAŁ XI

MONITORING STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

Osobą odpowiedzialną za monitorowanie realizacji niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich jest Prezes Spółki Studio Modus.

Każdy pracownik został zapoznany z Standardami Ochrony Małoletnich i podpisał oświadczenie o zapoznaniu się z nimi.

ROZDZIAŁ XII

ZAPIS KOŃCOWY

Standardy Ochrony Małoletnich wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.

Załączniki:

1. Karta interwencji
2. Monitoring standardów – ankieta
3. Notatka ze zdarzenia
4. Rejestr zdarzeń zagrażających dobru małoletniego
5. Dane potrzebne do uzyskania informacji z Rejestru Sprawców Przestępstw
Seksualnych
6. Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych
zasad ochrony dzieci
7. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

Załącznik 1 - **Karta interwencji**

Imię i nazwisko dziecka, grupa:.....

Przyczyna interwencji (forma
krzywdzenia).....

Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia, data.....

Opis działań podjętych przez pracownika (data/działanie):

.....
.....
.....
.....

Opis spotkania z opiekunami dziecka (data/działanie):

.....
.....
.....
.....

Forma podjętej interwencji (zaznaczyć, właściwe, niepotrzebne skreślić):

a. Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

b. Wniosek o wgląd w sytuację dziecka.

c. Inny rodzaj
interwencji.....

Wyniki interwencji:

działania organów wymiaru sprawiedliwości:

.....
.....
.....

działania szkoły:

.....
.....
.....

działania rodziców:

.....

Podpis pracownika

.....

Załącznik nr 2

Monitoring standardów – ankieta

Pytanie	Tak	Częściowo	Nie
1. Czy znasz procedury ochrony małoletnich przed krzywdzeniem w placówce w której pracujesz?			
2. Czy znasz treść dokumentu Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem?			
3. Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?			
4. Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?			
5. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Polityce ochrony dzieci przed krzywdzeniem przez innego pracownika?			
5a. Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone? (odpowiedź opisowa)			
5b. Czy podjąłeś/aś jakieś działania: jeśli tak – jakie, jeśli nie – dlaczego? (odpowiedź opisowa)			
6. Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Polityki Ochrony Dzieci przed krzywdzeniem?			

.....

Notatka ze zdarzenia

.....

Imię nazwisko dziecka,
grupa.....

Opis sytuacji / zdarzenia:

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

.....

podpis pracownika

.....

Załącznik nr 4

Rejestr zdarzeń zagrażających dobru małoletniego

Lp.	Opis zdarzenia	Data zdarzenia	Podjęte czynności	Opis czynności podjętych przez organy zewnętrzne (w sytuacji gdy miała miejsce interwencja organów zewnętrznych)

Podpis pracownika

.....

Załącznik nr 5

Dane potrzebne do uzyskania informacji z Rejestru Sprawców Przepływów Seksualnych.

PESEL.....

NAZWISKO.....

NAZWISKO
RODOWE.....

PIERWSZE
IMIĘ.....

IMIĘ
OJCA.....

IMIĘ
MATKI.....

DATA URODZENIA
.....

Podpis pracownika

.....

Załącznik nr 6

Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania zasad ochrony dzieci.

.....

(miejsce i data)

Ja, Nr PESEL Oświadczam, że nie byłam/byłem skazana/y za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności i przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego i nie toczy się przeciwko mnie żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w tym zakresie. Ponadto oświadczam, że zapoznałam/em się z zasadami ochrony dzieci obowiązującymi w Studio Modus sp.z.o.o. i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

.....

(podpis pracownika)

Załącznik nr 7

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze standardami.

.....

(miejscowość, data)

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Oświadczam, że zapoznałam się / zapoznałem się ze standardami ochrony małoletnich, obowiązującymi w Studio Modus sp.z.o.o. i zostałam/am poinstruowana / zostałam poinstruowany o konieczności i zasadach ich stosowania.

.....

(podpis pracownika)