

Uchwała 23/24
Zarządu Związku Miast i Gmin Dorzecza Parsęty

z dnia 26 września 2024 r.

**w sprawie wprowadzenia w Związku Miast i Gmin Dorzecza Parsęty standardów
ochrony małoletnich**

Na podstawie art. 22b pkt 2 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560 i 1228) oraz § 15 Statutu Związku Miast i Gmin Dorzecza Parsęty (Dz. Urz. Woj. Koszalińskiego z 1992 r. Nr 10, poz. 74, Dz. Urz. Woj. Zachodniopomorskiego z 2006 r. Nr 7, poz. 129, z 2008 r. Nr 85, poz. 1813, z 2010 r. Nr 33, poz. 679 i Nr 102, poz. 1829, z 2018 r. poz. 3475 oraz z 2023 r. poz. 6738) Zarząd Związku uchwała, co następuje:

§ 1. Wprowadza się w Związku Miast i Gmin Dorzecza Parsęty „Standardy ochrony małoletnich”, w brzmieniu stanowiącym załącznik do uchwały.

§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodnicząca Zarządu
/-/ Anna Mieczkowska

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W ZWIĄZKU MIAST I GMIN DORZECZA PARSEŃY

§ 1

Podstawowe terminy

Ilekróć w niniejszych Standardach Ochrony Małoletnich, zwanych dalej „Standardami”, jest mowa o:

- 1) Związku – należy przez to rozumieć Związek Miast i Gmin Dorzecza ParseŃy jako organizatora przedsięwzięć edukacyjnych i oświatowych związanych z realizacją projektów, o których mowa w tych przepisach;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną przez Biuro Związku na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy wolontariackiej, do której obowiązków należy realizacja zadań w ramach projektów organizowanych z udziałem małoletnich;
- 3) małoletnim – należy przez to rozumieć młodzież - dziecko lub ucznia do ukończenia 18 roku życia;
- 4) opiekunie małoletniego – należy przez to rozumieć osobę uprawnioną do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego przedstawiciela ustawowego;
- 5) przedstawicieli ustawowym – należy przez to rozumieć rodzica posiadającego pełnię władzy rodzicielskiej lub opiekuna prawnego reprezentującego małoletniego, ustanowionego przez sąd, w sytuacji, gdy rodzicom nie przysługuje władza rodzicielska lub gdy rodzice nie żyją;
- 6) zgodzie opiekuna małoletniego – należy przez to rozumieć zgodę co najmniej jednego z rodziców małoletniego lub opiekuna prawnego; w przypadku braku porozumienia między rodzicami małoletniego należy poinformować ich o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny;
- 7) krzywdzeniu małoletniego – należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Biura Związku lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie; w szczególności krzywdzeniem jest:
 - a) przemoc fizyczna – celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała, których skutkiem mogą być m. in. złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne, powodujące lub mogące spowodować utratę zdrowia bądź też zagrażać życiu małoletniego,
 - b) przemoc emocjonalna – powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie małoletniego, nieustanna krytyka, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych,
 - c) manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać,
 - d) przemoc seksualna – angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą, w tym 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);
- 8) danych osobowych podopiecznego – należy przez to rozumieć wszelkie informacje umożliwiające identyfikację podopiecznego korzystającego z transportu organizowanego przez Związek;
- 9) osobie odpowiedzialnej za Standardy – należy przez to rozumieć wyznaczonego przez Dyrektora Biura Związku pracownika sprawującego nadzór nad wdrożeniem i realizacją Standardów w Związku.

§ 2

Zasady rekrutacji pracowników

1. Przed zatrudnieniem danej osoby w Biurze Związku lub nawiązaniem współpracy w innej formie i powierzeniem jej obowiązków/ działań polegających na pracy z małoletnim należy ustalić kwalifikacje tej osoby, ustalić czy posiada kompetencje do pracy z małoletnim w zakresie podejmowanych działań oraz wykluczyć ryzyko wystąpienia z jej strony zagrożenia dla dobra małoletnich i zagrożenia ich bezpieczeństwa.
2. Przed nawiązaniem współpracy z daną osobą, Biuro Związku ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym (Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze). Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub w innej dokumentacji dotyczącej pracownika.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1, przedkłada pracodawcy 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. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 6 lub 7, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, 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. 6 i 7, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy 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. 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.
9. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.

§ 3

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a małoletnimi

1. Pracownik zna i stosuje ustalone w szkole zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.
2. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
3. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
4. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie.
5. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym, romantycznym czy partnerskim.
6. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
7. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny (tj. wiadomy dla przełożonego) oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
8. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
9. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych dzieci, w tym jego faworyzowaniem.
10. Należy doceniać zaangażowanie małoletnich w podejmowane przez nie działania.
11. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika.
12. Pracownikowi bezwzględnie zabrania się (pod groźbą kary i utraty pracy):
 - 1) nawiązywać relacji seksualnych z podopiecznym/małoletnim;
 - 2) składać małoletniemu propozycji o charakterze seksualnym i pornograficznym, w tym również udostępniania takich treści;
 - 3) proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych i innych używek (narkotyków, tzw. dopalaczy).
13. Każde przemocowe zachowanie wobec małoletniego jest niedozwolone.
14. Nie można małoletniego popychać, bić, szturchać itp.
15. Pracownikowi nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany; jeżeli w odczuciu pracownika podopieczny/małoletni potrzebuje np. przytulenia, powinien mieć każdorazowo uzasadnienie zaistniałej sytuacji oraz swojego zachowania względem małoletniego.
16. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy.
17. Pracownik nie powinien angażować się w zabawy typu: łaskotanie, udawane walki, brutalne zabawy fizyczne itp.
18. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiegokolwiek krzywdy np. znęcania fizycznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczucie.
19. Znajomość i zobowiązanie do przestrzegania Standardów, w tym zasad bezpiecznych relacji pracownika z małoletnim, pracownik Urzędu potwierdza podpisaniem oświadczenia.

§ 4

Rozpoznanie i reagowanie na czynniki krzywdzenia małoletnich

1. 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 osoby odpowiedzialnej za Standardy.

2. Pracownicy posiadają wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich, takie jak:
 - 1) brak higieny osobistej małoletniego;
 - 2) małoletni ma widoczne obrażenia ciała (siniaki, ugryzienia, rany), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić, przy czym obrażenia są w różnej fazie gojenia;
 - 2) podawane przez małoletniego wyjaśnienia dotyczące obrażeń wydają się niewiarygodne, niemożliwe, niespójne a małoletni często je zmienia;
 - 3) małoletni mówi o przemocy.

§ 5

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika, opiekuna, osobę trzecią lub innego małoletniego

W przypadku podejrzenia, że małoletni doświadcza przemocy z uszczerbkiem na zdrowiu, wykorzystania seksualnego lub zagrożone jest jego życie lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik odpowiedzialny za standardy na podstawie zgłoszenia pracownika, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza z interwencji notatkę służbową.

§ 6

Zasady przeglądu i aktualizacji standardów

1. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, raz na 3 lata przeprowadza wśród pracowników ewaluację stanu znajomości i przestrzegania standardów ochrony małoletnich oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach. Ewaluację dokumentuje się w postaci raportu.
2. Wszelką dokumentację w sprawach standardów prowadzi osoba odpowiedzialna za standardy.