

Łódź, 15 sierpnia 2024 r.

**Standardy ochrony małoletnich przed  
krzywdzeniem  
w firmie:**

**Ada Rusinkiewicz, NIP: 727-27-63-342, ul. św.  
Jerzego 12 lok. 3U, 91-072 Łódź**

## **Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem w firmie:**

**Ada Rusinkiewicz, NIP: 727-27-63-342, ul. św. Jerzego 12 lok. 3U, 91-072  
Łódź**

Działając na podstawie art. 22b ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich Właścicielka firmy wprowadza do stosowania „Standardy Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem” (zwane dalej „Standardami”), których naczelnym celem jest zapewnienie bezpieczeństwa małoletnim uczestnikom zajęć, dbałość o ich dobro, uwzględnianie ich potrzeb i podejmowanie działań w ich jak najlepszym interesie.

### **Rozdział I: Objasnienie terminów**

#### **§ 1**

1. Przez *Standardy* należy rozumieć niniejszy dokument pt. „Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem”
2. Ilekroć w Standardach mowa o *Firmie*, należy przez to rozumieć jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą Ada Rusinkiewicz.
3. Ilekroć w Standardach mowa o *Właścicielce Firmy*, należy przez to rozumieć Adę Rusinkiewicz.
4. *Pracownikiem* jest osoba lub organizacja zatrudniona przez Firmę zgodnie z właściwymi przepisami, osoba zatrudniona w ramach umowy zlecenie albo współpracująca z nią na zasadzie B2B, która w ramach wykonywanych działań pracuje z osobami małoletnimi, w ramach zadań edukacyjnych
5. *Osoba odpowiedzialna za Standardy* to Właścicielka Firmy.
6. Przez *organizację partnerską* należy rozumieć organizację współpracującą z Firmą w realizacji działań z osobami małoletnimi w dowolnej formie, w tym w szczególności organizację zlecającą Firmie realizację działań z osobami małoletnimi lub realizującą działania z osobami małoletnimi na zlecenie Firmy.

#### **§ 2**

1. *Osobą małoletnią* jest każda osoba do ukończenia 18. roku życia.
2. *Opiekunem osoby małoletniej* jest osoba uprawniona do reprezentacji osoby małoletniej, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl Standardów opiekunem osoby małoletniej jest również rodzic zastępczy.
3. *Zgoda opiekuna osoby małoletniej* oznacza pisemną lub ustną zgodę co najmniej jednego z opiekunów osoby małoletniej. Jednak w przypadku braku porozumienia między rodzicami osoby małoletniej co do wyrażenia zgody należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.
4. *Czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich* to takie warunki, sytuacje lub sposoby funkcjonowania rodziny albo organizacji, w której przebywa osoba małoletnia, które zwiększają prawdopodobieństwo wystąpienia przemocy, zaniedbania lub wykorzystania seksualnego osoby małoletniej. Czynniki ryzyka mogą dotyczyć osoby małoletniej, opiekunów osoby małoletniej, dalszej rodziny, osób pracujących z osobą małoletnią, środowiska społecznego lub kulturowego. Nie oznaczają one jednak, że krzywdzenie osoby małoletniej na pewno się wydarzy, lecz wskazują na potrzebę zwrócenia uwagi i podjęcia działań zapobiegawczych lub interwencyjnych.

5. Przez *zagrożenie bezpieczeństwa osoby małoletniej lub krzywdzenie osoby małoletniej* należy rozumieć popełnienie przestępstwa lub czynu karalnego na szkodę osoby małoletniej przez jakąkolwiek osobę, w tym osobę działającą w Firmie, opiekuna osoby małoletniej, osobę trzecią lub przez inną osobę małoletnią, a także stosowanie przemocy wobec osoby małoletniej w jakiegokolwiek formie bądź też zagrożenie dobra osoby małoletniej, w tym jej zaniedbywanie.
6. Przez *podejrzenie krzywdzenia osoby małoletniej* należy rozumieć rozpoznanie okoliczności mogących świadczyć o krzywdzeniu osoby małoletniej lub uzyskanie informacji o krzywdzeniu osoby małoletniej bezpośrednio od osoby małoletniej lub innej osoby.
7. Przez *pokrzywdzoną osobę małoletnią* należy rozumieć zarówno osobę małoletnią, wobec której stwierdzono krzywdzenie, jak i osobę małoletnią, co do której istnieje podejrzenie, że została skrzywdzona.

### § 3

1. *Dane osobowe osoby małoletniej* to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację osoby małoletniej.
2. *Rejestry* oznaczają rejestry wymienione w Rozdziale 3. ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym.
3. Przez *właściwy sąd rodzinny* należy rozumieć najbliższy dla miejsca zamieszkania osoby małoletniej sąd rejonowy, wydział rodzinny i nieletnich.
4. Przez *właściwą jednostkę policji lub prokuratury* należy rozumieć komisariat policji lub prokuraturę rejonową właściwe dla miejsca zaistnienia przestępstwa lub czynu karalnego.
5. Przez *właściwy ośrodek pomocy społecznej* należy rozumieć ośrodek położony w gminie/dzielnicy, w której zamieszkuje pokrzywdzona osoba małoletnia.

## Rozdział II: Postanowienia ogólne

### § 4

1. Celem Standardów jest:

- a) zwrócenie uwagi Pracowników, Rodziców i Organizacji partnerskich na konieczność podejmowania wzmożonych działań na rzecz ochrony małoletnich uczniów przed krzywdzeniem
- b) określenie zakresu obowiązków Pracowników w działaniach podejmowanych na rzecz ochrony małoletnich uczniów przed krzywdzeniem.
- c) wypracowanie adekwatnej procedury do wykorzystania podczas interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia osób małoletnich.

2. Pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich, monitorują sytuację i dobrostan osób małoletnich oraz stosują zasady określone w Standardach.

3. Ze Standardami zapoznawani są wszyscy Pracownicy, uczestnicy zajęć i ich rodzice mogą zapoznać się ze Standardami w siedzibie Firmy lub na stronie internetowej Firmy pod adresem [www.adarusinkiewicz.pl/standardyochronymaloletnich](http://www.adarusinkiewicz.pl/standardyochronymaloletnich).

4. Osobą odpowiedzialną za monitorowanie realizacji Standardów, reagowanie na sygnały ich naruszenia, ewaluowanie i modyfikowanie zapisów Standardów i prowadzenie rejestru interwencji i zgłoszeń jest Właścicielka Firmy.

5. W ramach zajęć w Firmie osoby małoletnie nie otrzymują dostępu do urządzeń teleinformatycznych z dostępem do Internetu, dlatego procedury ochrony osób małoletnich przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w Internecie nie dotyczą Firmy i nie zostają ujęte w Standardach.

# **Rozdział III: Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich**

## **Odpowiedzialność społeczna Firmy**

### **§ 5**

1. Od Właścicielki Firmy i Pracowników oczekuje się postawy przeciwstawiającej się wszelkim formom wykluczania, dyskryminacji i przemocy. Publiczne pochwalanie lub relatywizowanie zjawisk przemocowych przez Pracowników, a także obwinianie ofiary przemocy za jej doświadczenie, stoi w sprzeczności z wartościami Firmy i może stanowić podstawę do rozwiązania współpracy z tą osobą lub reprezentowaną przez nią organizacją lub pociągnięcia tej osoby do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Dotyczy to w szczególności wypowiedzi w mediach, w tym mediach społecznościowych.
2. W przypadku, gdy wypowiedzi opisane w § 5 pkt. 1 są artykułowane przez kierownictwo organizacji partnerskiej lub osobę oddelegowaną przez organizację partnerską do pracy z osobami małoletnimi w ramach działań Firmy, Właścicielka Firmy podejmuje interwencję wobec kierownictwa tej organizacji. W przypadku braku porozumienia co do rozpoznania takiego zachowania jako czynnika ryzyka krzywdzenia osób małoletnich i gotowości organizacji partnerskiej do podjęcia działań zaradczych, Właścicielka Firmy powinna rozważyć rozwiązanie współpracy z organizacją partnerską.
3. W przypadku publicznych wypowiedzi Pracowników, mających charakter nawoływania do popełnienia przestępstwa, w szczególności przestępstwa związanego z krzywdzeniem osób małoletnich, Właścicielka Firmy zobowiązana jest sporządzić zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazać je do właściwej jednostki policji lub prokuratury.

## **Zasady bezpiecznych relacji między Właścicielką Firmy i jej Pracownikami a małoletnimi uczniami**

### **§ 6**

1. Zasady bezpiecznych relacji między osobami działającymi w Firmie a osobą małoletnią obowiązują Właścicielkę Firmy oraz jej Pracowników. Pracownicy mają obowiązek zapoznać się z zasadami bezpiecznych relacji z osobami małoletnimi przed przystąpieniem do realizacji zadań z udziałem osób małoletnich.
2. Zasady kontaktu Właścicielki Firmy i Pracowników z małoletnimi uczniami opierają się na poszanowaniu godności osób małoletnich, ich podmiotowości i praw, ze szczególnym uwzględnieniem prawa do prywatności oraz ochrony przed krzywdzeniem.
3. Ponadto, Właścicielka Firmy i Pracownicy:
  1. równo traktują wszystkie osoby małoletnie bez względu na ich pochodzenie, płeć, tożsamość kulturową, tożsamość psychoseksualną, orientację psychoseksualną, wygląd, stopień sprawności, status socjoekonomiczny, przekonania, wiarę lub brak wyznania;
  2. wysłuchują osób małoletnich z uwagą i traktują ich wypowiedzi i przedstawioną wersję zdarzeń z należytą powagą;
  3. zwracają się do osób małoletnich preferowanym przez nie imieniem lub pseudonimem (o ile nie ma on formy obraźliwej) i zaimkiem;
  4. komunikują się bez oceniania osób i używania wobec nich etykiet;
  5. tworzą w Firmie kulturę otwartości i wzajemnej odpowiedzialności sprzyjającej zgłaszaniu i omawianiu wszelkich zagadnień i problemów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony osób małoletnich.

4. Właścicielka Firmy i Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z osobami małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec osoby małoletniej są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych osób małoletnich.

#### § 7

1. Właścicielka Firmy i Pracownicy uwzględniają w pracy z osobami małoletnimi ich możliwości rozwojowe oraz wynikające ze stopnia sprawności i neuroróżnorodności.
2. Udział osób małoletnich we wszelkich działaniach realizowanych przez Firmę jest dobrowolny.

#### § 8

1. Wszystkie działania podejmowane przez Właścicielkę Firmy i Pracowników wobec osób małoletnich powinny być bezinteresowne, otwarte i przejrzyste dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji zachowania.
2. Niedopuszczalne są następujące zachowania Właścicielki Firmy i Pracowników wobec osób małoletnich:
  1. wszelkie zachowania, które zawstydzają, upokarzają, deprecjonują lub poniżają osoby małoletnie albo mają znamiona innych form przemocy psychicznej, fizycznej lub wykorzystywania seksualnego;
  2. niestosowny kontakt fizyczny z osobą małoletnią, naruszający godność osoby małoletniej; formy dopuszczalnego kontaktu fizycznego osoby działającej w Firmie z osobą małoletnią określa § 10;
  3. podawanie osobie małoletniej alkoholu, leków, wszelkich środków psychoaktywnych;
  4. akceptowanie bądź uczestniczenie w nielegalnych czynnościach, w które angażowane jest osoba małoletnia;
  5. nawiązywanie relacji o charakterze seksualnym z osobami małoletnimi;
  6. zachowywanie się w sposób seksualnie prowokacyjny;
  7. goszczenie osoby małoletniej we własnym domu;
  8. utrzymywanie kontaktów prywatnych z osobą małoletnią, poza czasem pracy i prowadzonymi przez Firmę działaniami (za wyjątkiem sytuacji, w których Właścicielka Firmy lub Pracownik ma relacje towarzyskie lub rodzinne z opiekunem osoby małoletniej);
  9. towarzyszenie osobie małoletniej w podróży pod nieobecność opiekuna osoby małoletniej;

#### § 9

1. Relacje Właścicielki Firmy i Pracowników z osobami małoletnimi cechuje poufność. W związku z tym Właścicielka Firmy i Pracownicy nie przekazują innym osobom informacji na temat zachowań, wypowiedzi, pytań i wątpliwości osoby małoletniej. Zasada ta nie obowiązuje w przypadku:
  1. pozyskania informacji o zagrożeniu bezpieczeństwa lub krzywdzenia osoby małoletniej,
  2. potrzeby wniesienia przypadku osoby małoletniej lub tematu relacji z osobą małoletnią podczas pracy nad jakością i etyką działań osoby działającej w Firmie w formie superwizji, terapii, coachingu, przy jednoczesnej anonimizacji osoby małoletniej.

1. Jeśli opiekun osoby małoletniej lub samo osoba małoletnia jest osobą bliską wobec Właścicielki Firmy lub Pracownika, utrzymywanie z nimi relacji towarzyskich lub rodzinnych wymaga ze strony Właścicielki Firmy i Pracowników zachowania szczególnej staranności w kwestii poufności wszystkich informacji dotyczących innych osób małoletnich i ich opiekunów.
2. Właścicielkę Firmy i Pracowników obowiązuje zakaz ujawniania informacji wrażliwych dotyczących osoby małoletniej wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych osób małoletnich. Obejmuje to wizerunek osoby małoletniej, informacje o sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej osoby małoletniej.
3. Właścicielkę Firmy i Pracowników obowiązuje zakaz utrwalania wizerunku osoby małoletniej (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków osób małoletnich, jeśli Właścicielka Firmy nie została o tym poinformowana, nie wyraziła na to zgody i nie uzyskała zgody opiekunów osób małoletnich.

## § 10

1. Dopuszczalny kontakt fizyczny Właścicielki Firmy i Pracowników z osobą małoletnią powinien:
  1. być oparty na zgodzie osoby małoletniej, przy czym *zgoda osoby małoletniej* oznacza świadomą, opartą na pełnej informacji, nieprzymuszoną, jasno wyrażoną zgodę, którą osoba małoletnia może wycofać w każdej chwili;
  2. być uzasadniony, tj. stanowić element wykonania zadania o charakterze kontaktowym, być w naturalny sposób związany z prowadzonymi zajęciami albo być odpowiedzią na potrzeby osoby małoletniej w danym momencie, przy uwzględnieniu kontekstu sytuacyjnego oraz wieku, etapu rozwojowego i płci osoby małoletniej.
2. Wyjątkiem od zasady zgody osoby małoletniej jest kontakt fizyczny bezpośrednio związany z koniecznością zapewnienia osobie małoletniej bezpieczeństwa, ochrony mienia lub potrzebą uspokojenia osoby małoletniej (tzw. ochronne zastosowanie siły). Właścicielka Firmy i Pracownicy mogą wykorzystać ochronne zastosowanie siły w uzasadnionych przypadkach, jeżeli:
  1. zachowanie osoby małoletniej nosi znamiona wybuchu agresji, podczas którego zagraża zdrowiu lub życiu własnemu, innych lub podejmuje próby niszczenia mienia, a przy tym nie reaguje na polecenia werbalne Właścicielki Firmy lub Pracownika;
  2. osoba małoletnia wymaga podjęcia działań z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej;
  3. u osoby małoletniej występują objawy paniki spowodowanej czynnikami zewnętrznymi (pożar, niebezpieczne zachowania osób trzecich, intensywne zjawiska atmosferyczne), a przy tym nie reaguje na polecenia werbalne Właścicielki Firmy lub Pracownika.
3. W przypadkach opisanych w §10 pkt. 2 Właścicielka Firmy lub Pracownik przytrzymuje osobę małoletnią w bezpieczny sposób i w miarę możliwości wzywa do pomocy innego dorosłego.
4. Niedopuszczalne są wszelkie inne siłowe formy komunikacji z osobami małoletnimi i dyscyplinowania ich, w szczególności mające na celu upokorzenie, oparte na wykorzystaniu przewagi:
  1. fizycznej (przekraczanie granicy osobistej lub intymnej, naruszenie nietykalności cielesnej, stosowanie kar fizycznych, prace fizyczne nieadekwatne do możliwości,

dopuszczanie się zachowań o charakterze seksualnym, nieuzasadnione przytrzymywanie);

2. psychicznej (dominacja poprzez krzyk, groźby, naruszenie poczucia własnej wartości, lekceważenie potrzeb psychicznych, m.in. bezpieczeństwa, przynależności, symulacje wzbudzające strach i obawy o życie własne i rodziny).

## § 11

1. Kontakt Właścicielki Firmy i Pracowników z osobami małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w kontekście realizowanych działań na rzecz Firmy, dla celów organizacyjnych i edukacyjnych.
2. Właścicielka Firmy i Pracownicy kontaktują się z osobami małoletnimi telefonicznie lub sms-ownie poprzez opiekunów osoby małoletniej lub bezpośrednio z osobą małoletnią, po uzgodnieniu tego faktu z opiekunami osoby małoletniej. W przypadku zgody opiekunów osoby małoletniej na bezpośredni kontakt między Właścicielką Firmy i Pracownikami Firmy a osobą małoletnią, opiekunowie zobowiązują się do stałego monitorowania przebiegu tych kontaktów.
3. Właścicielka Firmy i Pracownicy nie prowadzą z osobami małoletnimi prywatnych rozmów z wykorzystaniem mediów społecznościowych. Właścicielka Firmy może prowadzić z osobami małoletnimi komunikację grupową w mediach społecznościowych na tematy związane z działalnością Firmy i organizacji partnerskich, o ile we wspólnej rozmowie uczestniczy co najmniej jedna inna osoba: Pracownik lub osoba reprezentująca organizację partnerską. W przypadku prowadzenia komunikacji grupowej przez Kontrahenta, wymagane jest uczestnictwo w konwersacji Właścicielki Firmy.
4. Właścicielka Firmy i Pracownicy powinni zadbać o dokumentowanie kontaktów on-line z osobą małoletnią lub prowadzenie ich w sposób umożliwiający wykonanie kopii lub wydruku korespondencji.
5. W przypadku rozpoczęcia prywatnej rozmowy z wykorzystaniem mediów społecznościowych przez samą osobą małoletnią, Właścicielka Firmy lub Pracownik nie kontynuuje rozmowy i poleca osobie małoletniej zgłoszenie się do niej w miejscu wykonywania obowiązków służbowych lub z wykorzystaniem służbowych kanałów komunikacji zdalnej. Zasada ta nie dotyczy sytuacji (nawet potencjalnego) zagrożenia życia i zdrowia osoby małoletniej. W takim przypadku Właścicielka Firmy lub Pracownik może kontynuować rozmowę, lecz zobowiązany jest jednocześnie podjąć działania interwencyjne, a w przypadku Pracownika, powiadomić Właścicielkę Firmy o kontakcie z osobą małoletnią i przyczynach tego kontaktu. Powiadomienie powinno być w miarę możliwości dokonane pisemnie lub mailowo.

## **Zasady bezpiecznych relacji między osobami małoletnimi**

### § 12

1. Właścicielka Firmy i Pracownicy dbają, aby komunikacja z osobami małoletnimi i między osobami małoletnimi oparta była na zasadach wzajemnego szacunku, kulturalnego zachowania, konstruktywnego wyrażania myśli i emocji. Właścicielka Firmy i Pracownicy wspierają komunikację modelując ją własnym przykładem, a w razie potrzeby udzielając informacji zwrotnej na temat niepożądanych zachowań i podejmując działania edukacyjno-wychowawcze na temat możliwości lepszego komunikowania się.

### § 13

1. Podczas wydarzeń organizowanych przez Firmę niedozwolone są wszelkie akty przemocy między osobami małoletnimi, zarówno fizycznej (np. bicie, szarpanie, popychanie),

- psychicznej (np. przezywanie, umniejszanie, obrażanie), jak i społecznej (np. izolowanie, psucie reputacji, obmawianie).
2. Właścicielka Firmy i Pracownicy zachęcają osoby małoletnie do głośnego wyrażania niezgody na zachowanie nieakceptowane przez nie i przekraczanie ich granic.

## **Reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich**

### **§ 14**

1. Właścicielka Firmy i Pracownicy posiadają odpowiednią wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich.
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka krzywdzenia osoby małoletniej Właścicielka Firmy i Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan osoby małoletniej, a także udzielają mu wsparcia emocjonalnego, informacyjnego i edukacyjnego.
3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka krzywdzenia osoby małoletniej w rodzinie Właścicielka Firmy lub Pracownicy, którzy pozostają z osobą małoletnią i jego rodziną w bezpośrednim kontakcie, podejmują rozmowę z opiekunami osoby małoletniej, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania dla siebie pomocy.
4. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka krzywdzenia osoby małoletniej w organizacji partnerskiej, Właścicielka Firmy podejmuje rozmowę z kadrą kierowniczą tej organizacji, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ją do szukania dla siebie pomocy.
5. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka przez Pracownika wśród innych Pracowników, osoba ta przekazuje tę informację Właścicielce Firmy.

## **Rozdział IV: Zasady bezpiecznej rekrutacji**

### **§ 15**

- 1 Właścicielka Firmy, przed zatrudnieniem pracownika, poznaje jego dane osobowe, kwalifikacje kandydata/kandydatki, w tym stosunek do wartości podzielanych przez Firmę, takich jak ochrona praw osób małoletnich i młodzieży i szacunek do ich godności.
- 2 Właścicielka Firmy dba o to, by osoby przez nią zatrudnione (w tym osoby pracujące na podstawie umowy zlecenie, osoby podejmujące współpracę z Firmą na zasadzie B2B, wolontariusze/stażyści) posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z małoletnimi oraz były dla nich bezpieczne.
- 3 Aby sprawdzić powyższe, w tym stosunek osoby zatrudnianej do osób małoletnich i młodzieży i podzielania wartości związanych z szacunkiem wobec nich oraz przestrzegania ich praw, Właścicielka Firmy może żądać danych (w tym dokumentów) dotyczących:
  - a) wykształcenia,
  - b) kwalifikacji zawodowych,
  - c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kandydata/kandydatki.
- 4 W każdym przypadku Właścicielka Firmy musi posiadać dane pozwalające zidentyfikować osobę przez nią zatrudnioną, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Powinna znać:
  - a) imię (imiona) i nazwisko,
  - b) datę urodzenia,
  - c) dane kontaktowe osoby zatrudnianej.
- 5 Właścicielka Firmy może poprosić kandydata/kandydatkę o przedstawienie referencji z poprzednich miejsc zatrudnienia lub o podanie kontaktu do osoby, która takie referencje może wystawić. Podstawą dostarczenia referencji lub kontaktu do byłych pracodawców jest zgoda kandydata/kandydatki. Niepodanie tych danych w świetle obowiązujących przepisów nie



powinno rodzić dla tej osoby negatywnych konsekwencji w postaci np. odmowy zatrudnienia wyłącznie w oparciu o tę podstawę.

- 6 Właścicielka Firmy przed zatrudnieniem kandydata/kandydatki uzyskuje jego/jej dane osobowe, w tym dane potrzebne do sprawdzenia danych w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym– Rejestr z dostępiem ograniczonym.
- 7 Aby sprawdzić osobę w Rejestrze Właścicielka Firmy potrzebuje następiujących danych kandydata/kandydatki:
  - a) imię i nazwisko,
  - b) data urodzenia,
  - c) PESEL,
  - d) nazwisko rodowe,
  - e) imię ojca,
  - f) imię matki.
- 8 Właścicielka Firmy przed zatrudnieniem kandydata/kandydatki uzyskuje od kandydata/kandydatki informację z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności w zakresie przestępistw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępistwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
- 9 Od kandydata/kandydatki – osoby posiadającej obywatelstwo inne niż polskie – Właścicielka Firmy pobiera również oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej.
- 10 Właścicielka Firmy jest zobowiązana do domagania się od osoby zatrudnianej na stanowisku nauczyciela zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego.
- 11 W przypadku niemożliwości przedstawienia zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego Właścicielka Firmy uzyskuje od kandydata/kandydatki oświadczenie o niekaralności oraz o toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych.

## **Rozdział V: Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia osoby małoletniej**

### **Ogólne zasady prowadzenia interwencji**

#### **§ 16**

1. Właścicielka Firmy i Pracownicy zobowiązani są do zgłaszania podejrzenia krzywdzenia osoby małoletniej, zarówno ze strony Właścicielki Firmy, innych Pracowników, jak i opiekunów osoby małoletniej, osób trzecich czy innych osób małoletnich.
2. W przypadku podjęcia przez Właścicielkę Firmy lub Pracownika podejrzenia, że osoba małoletnia jest krzywdzona, mają obowiązek sporządzenia notatki służbowej, a w przypadku Pracownika – przekazania jej Właścicielce Firmy. Notatka powinna mieć formę pisemną i być wysłana pocztą zwykłą, elektroniczną lub dostarczona osobiście w dwóch jednobrzmiących kopiach i podpisana przez obie strony. Właścicielka Firmy rejestruje zgłoszenie i podejmuje interwencję.
3. Interwencja prowadzona jest przez Właścicielkę Firmy, o ile to możliwe ze wsparciem innej osoby.

#### **§ 17**

1. Właścicielka Firmy stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne pokrzywdzonej osoby małoletniej, w celu udzielenia jej

- odpowiedniego wsparcia. W związku z tym w toku interwencji Właścicielka Firmy przeprowadza rozmowy z osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i jego konsekwencjach dla osoby małoletniej, w szczególności ze świadkami/świadkiniami zdarzenia oraz opiekunami osoby małoletniej.
2. W trosce o minimalizowanie ryzyka wtórnej traumatyzacji osoby małoletniej, każdorazowo, w toku interwencji, Właścicielka Firmy rozważa potrzebę i konieczność podjęcia rozmowy z pokrzywdzonym osobą małoletnią. Czynnikiem, jakie Właścicielka Firmy powinna uwzględnić przy podejmowaniu decyzji w tej sprawie, są: prawo osoby małoletniej do wyrażenia opinii we własnej sprawie, ciężar krzywdy wobec osoby małoletniej, jej stan psychiczny i aktualne zasoby wobec udziału w takiej rozmowie oraz możliwość uzyskania informacji z innych źródeł.
  3. Rozmowa z pokrzywdzoną osobą małoletnią przeprowadzana jest w sposób minimalizujący ryzyko wtórnej traumatyzacji. Do udziału w interwencji Właścicielka Firmy może zaprosić specjalistki/specjalistów, w szczególności psycholożkę/psychologa, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z osobą małoletnią o trudnych doświadczeniach.
  4. Właścicielka Firmy ustala plan wsparcia pokrzywdzonej osoby małoletniej, określający sposoby zapewnienia osobie małoletniej poczucia bezpieczeństwa (w tym sposoby odizolowania jej od źródeł zagrożenia) oraz sposoby minimalizowania konsekwencji fizycznych i psychologicznych doświadczenia krzywdzenia.

## **§ 18**

1. W przypadku podejrzenia, że życie osoby małoletniej jest zagrożone lub grozi jej ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 (centrum powiadamiania ratunkowego), 997 (policja), 999 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje Właścicielka Firmy lub Pracownik, który jako pierwszy powziął informację o zagrożeniu.
2. W przypadku, gdy zachodzi podejrzenie, że wobec osoby małoletniej popełniono przestępstwo, a osobą podejrzaną o popełnienie przestępstwa jest osoba powyżej 17 roku życia, Właścicielka Firmy sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego i przekazuje je do właściwej jednostki policji lub prokuratury.
3. Właścicielka Firmy, Pracownicy i inne osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podjęły informację o krzywdzeniu osoby małoletniej lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

## **§ 19**

1. Z przebiegu każdej interwencji i poczynionych w jej toku ustaleń sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszych Standardów.
2. Karty interwencji przechowywane są w miejscu wyznaczonym przez Właścicielkę Firmy, w sposób zapewniający zachowanie poufności i ochronę danych osobowych.
3. Właścicielka Firmy prowadzi rejestr zgłoszeń podejrzenia krzywdzenia osoby małoletniej.