

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
obowiązujące w Ośrodku Szkolenia Kierowców „PROACTIVE” Bartłomiej Korzeń z siedzibą w
Pisarzowicach ul. Sportowa 1 od 15.08.2024r.

INFORMACJA DOTYCZĄCA SOM

1. Co to są SOM i dlaczego wprowadzone są w naszej firmie?

SOM są to działania stanowiące jeden z rodzajów szczególnych środków ochrony małoletnich, niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi przed krzywdzeniem i popełnianiem przestępstw z użyciem przemocy, czy też przestępstw o charakterze seksualnym.

Czynności te mają charakter profilaktyczny i interwencyjny poprzez zawiadomienie właściwych organów oraz natychmiastową pomoc pokrzywdzonemu, jego bliskim (o ile nie są krzywdzicielami) a także wsparcie otoczenia.

Ośrodek Szkolenia Kierowców „PROACTIVE” z siedzibą w Pisarzowicach z uwagi na fakt, iż przedmiotem naszej działalności jest m.in. pozaszkolna edukacja z zakresu nauki jazdy i pilotażu (szkolenie kierowców) wyraża wolę, aby w firmie, zarówno przez pracowników jak i współpracowników, były realizowane najwyższe standardy ochrony dzieci, oparte m.in. o następujące zasady:

- prowadzenie działalności szkoleniowej, z poszanowaniem praw dzieci, które z uwagi na swój wiek, stan emocjonalny i psychiczny, są szczególnie narażone na krzywdzenie,
- uznawanie prawnego i społecznego obowiązku zawiadamiania organów ścigania o każdym przypadku krzywdzenia, podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka i zobowiązuje się szkolić swoich pracowników, aby posiadali kompetencje do wywiązywania się z tego obowiązku.

2. Dla kogo przygotowano SOM ?

SOM przygotowane są dla:

a) pracowników wszystkich szczebli, niezależnie od formy współpracy, stażystów, wolontariuszy, którzy podpisują, że zapoznali się z ich treścią i zobowiązują się do ich bezwarunkowego przestrzegania. We wszystkich umowach zawartych z współpracownikiem po 15-08-2024 roku zostanie zawarte postanowienie o zapoznaniu się z SOM;

b) rodziców i opiekunów, którzy zostaną powiadomieni o wprowadzeniu SOM. W siedzibie firmy będzie wyłożony do wglądu egzemplarz zawierający postanowienia SOM. Na stronie internetowej www.naukajazdyproactive.pl zostanie umieszczony niniejszy dokument w zakładce „Standardy Ochrony Małoletnich.”;

b) małoletnich, którzy w zrozumiały sposób, odpowiedni do wieku, zostaną poinformowani o tym jak powinni zachować się w konkretnych sytuacjach oraz jakie prawa im przysługują. Dodatkowo egzemplarz dla dzieci będzie również dostępny w siedzibie firmy i na stronie internetowej.

3. W standardach określone są w szczególności:

- 1) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
- 2) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
- 3) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
- 4) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
- 5) zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego; zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia,

- 6) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz zawiadamianie sądu opiekuńczego
 - 7) zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
 - 8) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu firmy do stosowania SOM, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
 - 9) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim SOM do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
 - 10) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.
4. Przegląd SOM w firmie odbędzie się minimum raz na dwa lata w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny będą pisemnie udokumentowane.

Standard I. Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem

Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez personel firmy jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie. Każdy członek personelu traktuje dziecko z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez kogokolwiek wobec dziecka przemocy w jakiegokolwiek formie. Personel firmy, realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

Rozdział I Objaśnienie terminów

§ 1.

1. Przez firmę rozumie się Ośrodek Szkolenia Kierowców „PROACTIVE” z siedzibą w Pisarzowicach. Personelem lub członkiem firmy jest osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej, umowy o pracę, a także wolontariusz i stażysta.
2. Kierownikiem firmy jest Bartłomiej Korzeń lub inna osoba wyznaczona przez niego uprawniona do podejmowania decyzji o działaniach firmy.
3. Dzieckiem/małoletnim jest każda osoba do ukończenia 18 roku życia.
4. Opiekunem dziecka jest osoba uprawniona do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.
5. Zgoda rodzica dziecka oznacza zgodę co najmniej jednego z rodziców dziecka/opiekunów prawnych. Jednak w przypadku braku porozumienia między rodzicami dziecka należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.
6. Przez krzywdzenie dziecka należy rozumieć zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej lub innego dziecka, które ujemnie wpływa na rozwój fizyczny lub psychiczny dziecka, w szczególności popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę dziecka przez jakąkolwiek osobę, w tym członka personelu lub zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbywanie.
7. Osoba odpowiedzialna za *politykę* ochrony dzieci przed krzywdzeniem to wyznaczony przez kierownika firmy członek personelu sprawujący nadzór nad realizacją *polityki* ochrony dzieci przed krzywdzeniem.
8. Dane osobowe dziecka to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację dziecka.

Rozdział II Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci

§ 2.

1. Personel firmy posiada wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwraca uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia dzieci. Firma zapewnia raz na pół roku szkolenie personelu w tym przedmiocie.
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka personel firmy podejmuje rozmowę z opiekunami, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania dla siebie pomocy.
3. Personel monitoruje sytuację i dobrostan dziecka.
4. Personel zna i stosuje Standardy Ochrony Małoletnich obowiązujące w firmie, co potwierdza złożeniem stosownego oświadczenia stanowiącego załącznik do zasad bezpiecznej rekrutacji personelu (załącznik nr 2 do niniejszej Polityki).
5. Personel zna i stosuje zasady bezpiecznych relacji personel–dziecko oraz dziecko – dziecko ustalone w firmie. Zasady stanowią załączniki nr 1 do niniejszej Polityki.
6. Rekrutacja personelu odbywa się zgodnie z zasadami bezpiecznej rekrutacji personelu, które stanowią załącznik nr 2 do niniejszej Polityki. Niniejsze zasady stosuje się do personelu, którego działalność związana jest z wychowaniem, edukacją lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich. Jednocześnie firma zastrzega, iż pozostałe uregulowania niniejszego dokumentu dotyczą wszystkich pracowników i współpracowników, którzy zobowiązani są do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z SOM przy zawarciu umowy.

Rozdział III

Procedury interwencji w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa dziecka

§ 3.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa dzieci może przybierać różne formy, z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa dzieci:
 - a) popełniono przestępstwo na szkodę dziecka (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad dzieckiem),
 - b) doszło do innej formy krzywdzenia, fizycznej lub psychicznej, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie
 - c) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych dziecka (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu opracowano procedurę interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę dziecka przez osoby dorosłe (personel, inne osoby trzecie, rodziców/opiekunów prawnych), a także przez inne dziecko.

§ 4.

1. W przypadku powzięcia przez członka personelu podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez dziecko lub opiekuna dziecka, członek personelu ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania uzyskanej informacji kierownikowi firmy lub osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu. Notatka może mieć formę pisemną lub e-mailową.
2. Interwencja prowadzona jest przez kierownika firmy, który może wyznaczyć do tego zadania inną osobę. W przypadku wyznaczenia takiej osoby jej dane jak: imię, nazwisko, e-mail, telefon, zostaną podane do wiadomości personelu, dzieci i opiekunów.
3. W przypadku wyznaczenia innej osoby do prowadzenia interwencji niż Bartłomiej Korzeń w postanowieniach pod pojęciem „kierownika firmy” należy rozumieć osobę odpowiedzialną za prowadzenie interwencji.
4. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony kierownika firmy, a nie została wyznaczona osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
5. W zależności od rodzaju krzywdzenia i jego intensywności kierownik firmy dokonuje wyboru formy interwencji tj. decyduje o konieczności upomnienia, podjęcia rozmowy z osobą krzywdzącą oraz dzieckiem i jego opiekunami prawnymi lub, gdy uzna to za niewystarczającą reakcję, uruchamia procedurę opisaną poniżej.
6. W przypadku, gdy kierownik firmy uzna to za konieczne, do udziału w interwencji firma zaprasza specjalistów tj. psychologów i pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z dzieckiem o trudnych doświadczeniach.

7. Kierownik firmy informuje opiekunów o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinno-opiekunczy lub najbliższy ośrodek pomocy społecznej), gdy jest to konieczne biorąc pod uwagę formę i intensywność krzywdzenia.
8. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik nr 3 do niniejszej *Polityki*. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez firmę.

§ 5.

W przypadku podejrzenia, że życie dziecka jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje członek personelu, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie wypełnia kartę interwencji.

§ 6.

Krzywdzenie przez osobę dorosłą

O ile inny sposób postępowania nie wynika z procedur opisanych w załączniku nr 6:

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka, w pierwszej kolejności osoba, która zauważyła krzywdzenie lub do której je zgłoszona dba o odseparowanie dziecka od krzywdziciela, a następnie zawiadamia kierownika firmy lub osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń, po czym kierownik firmy przeprowadza rozmowę z dzieckiem i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka, w szczególności z jego opiekunami, o ile nie są krzywdzicielami. Kierownik firmy stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.
2. Kierownik firmy organizuje spotkanie/a z opiekunami dziecka, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb, o ile nie są oni krzywdzicielami.
3. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo kierownik firmy sporządza zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą dziecku, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają dziecka, które doświadczyło krzywdzenia kierownik firmy zawiadamia właściwy ośrodek pomocy społecznej i sąd rodzinny.
5. W przypadku, gdy z przeprowadzonych ustaleń, podczas których zawsze wzięto pod uwagę diagnozę dziecka i jego dysfunkcje społeczne, wynika, że opiekun dziecka zaniedbuje jego potrzeby psychofizyczne lub rodzina jest niewydolna wychowawczo, (np. dziecko chodzi w nieadekwatnych do pogody ubraniach, opuszcza miejsce zamieszkania bez nadzoru osoby do pogody ubraniach, opuszcza miejsce zamieszkania bez nadzoru osoby dorosłej), rodzina stosuje przemoc wobec dziecka (rodzic/inny domownik krzyczy na dziecko, stosuje klapsy lub podobne rodzajowo kary fizyczne), należy poinformować właściwy ośrodek pomocy społecznej o potrzebie pomocy rodzinie opisując okoliczności zdarzenia, na podstawie których organ podejmuje decyzję co do konieczności wszczęcia procedury „Niebieskiej Karty”
6. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez członka personelu firmy, wówczas osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z dziećmi (nie tylko dzieckiem pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.
7. W przypadku gdy członek personelu firmy dopuścił się wobec dziecka innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, kierownik firmy powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzaną o krzywdzenie, dziecko oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra dziecka jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności dziecka, firma rozwiązuje stosunek prawny z współpracownikiem, który dopuścił się krzywdzenia, lub rekomenduje takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez firmę, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren firmy, odsunąć od wszelkiej działalności tej osoby na rzecz firmy, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z instytucją współpracującą.
8. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły 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.

9. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa dziecka zgłosili opiekunowie dziecka, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów dziecka na piśmie.

§ 6a

Krzywdzenie rówieśnicze

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez inne dziecko przebywające w firmie na zajęciach grupowych, należy przeprowadzić rozmowę z dzieckiem podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami, a także oddzielić dzieci od siebie i opiekunów. Ponadto należy porozmawiać z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka krzywdzonego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji. Dla dziecka krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.
2. Wspólnie z opiekunami dziecka krzywdzącego należy opracować plan naprawczy, celem zmiany niepożądanych zachowań.
3. Z opiekunami dziecka poddawanego krzywdzeniu należy opracować plan zapewnienia mu bezpieczeństwa, włączając w ten plan sposoby odizolowania go od źródeł zagrożenia.
4. W trakcie rozmów należy upewnić się, że dziecko podejrzanym o krzywdzenie innego dziecka samo nie jest krzywdzone przez opiekunów, innych dorosłych bądź inne dzieci.
5. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego dziecka.
6. W przypadku, gdy dziecko krzywdzące nie uczestniczy w działaniach firmy należy porozmawiać z dzieckiem poddawanych krzywdzeniu, innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu, a także z opiekunami dziecka krzywdzonego celem ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Kierownik firmy organizuje spotkanie/a z opiekunami dziecka, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb oraz o sposobach reakcji na zdarzenie (poinformowanie sądu rodzinnego, poinformowanie szkoły, poinformowanie opiekunów dziecka krzywdzącego).
7. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest dziecko w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez pisemne zawiadomienie.
8. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest dziecko powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

Rozdział IV

Zasady ochrony wizerunku dziecka

§ 7

1. Firma zapewnia najwyższe standardy ochrony danych osobowych dzieci zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Firma, uznając prawo dziecka do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku dziecka. Wszelkie publikacje z wizerunkiem dziecka są bezwzględnie zanonimizowane, poprzez zakrycie/zamazanie twarzy, braku publikacji danych osobowych dziecka, co nie dotyczy sytuacji, gdy wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak np. zgromadzenie czy publiczna impreza.
3. Dobrą praktyką firmy jest pozyskiwanie zgód na wykonanie i opublikowanie zanonimizowanego zdjęcia, nie tylko opiekunów prawnych, lecz również dzieci. Dziecko, które ukończyło 13 rok życia ma prawo wyrazić swój sprzeciw przeciwko utrwalaniu jego wizerunku i przed utrwaleniem powinno wyrazić zgodę.
4. Personelowi firmy nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) na terenie firmy bez pisemnej zgody opiekuna dziecka.
5. W celu uzyskania zgody, o której mowa powyżej, personel firmy 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.

6. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku dziecka nie jest wymagana.
7. Zdjęcia zanonimizowane oraz fotografie, na których wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości wykorzystywane są do tworzenia galerii z działalności firmy na stronie internetowej.

Rozdział V

Monitoring stosowania *Polityki*

§ 8.

1. Bartłomiej Korzeń jest osobą odpowiedzialną za *Politykę ochrony dzieci* w firmie. W przypadku wyznaczenia przez nią innej osoby do sprawowania tej funkcji dane tej osoby podawane są do publicznej wiadomości na stronie internetowej, a do SOM sporządza się stosowny aneks w tym przedmiocie.
2. Osoba, o której mowa w punkcie poprzedzającym, jest odpowiedzialna za wdrożenie (zapoznanie personelu, rodziców i małoletnich) i monitorowanie realizacji *Polityki*, za reagowanie na sygnały naruszenia *Polityki* i prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz za proponowanie zmian w *Polityce*.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1) niniejszego paragrafu, przeprowadza wśród personelu firmy, opiekunów oraz dzieci raz na 24 miesiące, ankietę monitorującą poziom realizacji *Polityki*. Wzór ankiet stanowi Załącznik nr 4 do niniejszej *Polityki*. W ankiecie personel, opiekunowie oraz dzieci mogą proponować zmiany *Polityki* oraz wskazywać naruszenia *Polityki* w firmie.
4. Osoba, o której mowa w ust. 1) niniejszego paragrafu, dokonuje opracowania ankiet wypełnionych przez członków personelu, opiekunów i dzieci, sporządza na tej podstawie raport z monitoringu, który następnie przekazuje kierownikowi firmy.
5. Kierownik firmy wprowadza do *Polityki* niezbędne zmiany i ogłasza personelowi, dzieciom i ich opiekunom nowe brzmienie *Polityki*.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

§ 9.

1. *Polityka* wchodzi w życie z dniem jej ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje w sposób dostępny dla personelu firmy, dzieci i ich opiekunów, poprzez wywieszenie w widocznym miejscu w siedzibie firmy, również w wersji skróconej, przeznaczonej dla dzieci (forma graficzna), poprzez przesłanie jej tekstu drogą elektroniczną personelowi i opiekunom oraz zamieszczenie na stronie internetowej w zakładce *Standardy ochrony małoletnich*.
3. Personel firmy, zapoznaje małoletnich ze Standardami oraz omawia je w taki sposób, aby mogli oni go zrozumieć niezależnie od wieku.

Standard II. Monitoring, edukacja i angażowania pracowników w celu zapobiegania krzywdzeniu dzieci

1. W ramach rekrutacji personelu pracującego z dziećmi prowadzona jest ocena przygotowania kandydatów do pracy z dziećmi oraz sprawdzane są ich referencje.
2. Firma pozyskuje o każdym członku rekrutowanego personelu dane z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym oraz informacje z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczenia w przedmiocie posiadania przez kandydata innego obywatelstwa niż polskie oraz w przedmiocie zamieszkiwaniu w ciągu ostatnich 20 lat w innym kraju niż Polska i w zależności od jego treści uzyskuje od niego stosowne dokumenty lub oświadczenia dot. karalności w tych państwach,
3. Firma określa zasady bezpiecznych relacji całego personelu firmy z dziećmi, wskazujące, jakie zachowania są niedozwolone, a jakie pożądane w kontakcie z dzieckiem.
4. Firma wyznaczyła osobę odpowiedzialną za przygotowanie personelu do wdrożenia standardów.
5. Firma zapewnia swoim pracownikom podstawową edukację na temat stosowania standardów i pomocy dzieciom w sytuacjach zagrożenia, w zakresie rozpoznawania symptomów krzywdzenia

dzieci (Załącznik nr 5 do SOM) oraz procedur interwencji w przypadku podejrzeń krzywdzenia opisanych w standardzie I oraz załączniku nr 6 do SOM.

Standard III. Procedury zgłaszania podejrzenia oraz podejmowania interwencji w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dziecka

1. Firma wypracowała procedury, które określają krok po kroku, jakie działanie należy podjąć w sytuacji krzywdzenia dziecka lub zagrożenia jego bezpieczeństwa ze strony personelu firmy, członków rodziny, rówieśników i osób obcych. Jasne wytyczne w przejrzysty sposób regulują działania personelu, pozwalają uniknąć rozproszenia odpowiedzialności, wspierają uważności na dobrostan dziecka i zmniejszają ryzyko wynikające z sytuacji, w której niezgłoszenie niepokojących sygnałów może doprowadzić do dalszego krzywdzenia dziecka lub wręcz przyczynić się do jego śmierci (załącznik nr 6 do SOM).
2. Firma 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 itp) oraz zapewnia do nich dostęp wszystkim pracownikom. (dane opisane pod tekstem)
3. W siedzibie firmy oraz jej stronie internetowej wyeksponowane są informacje dla dzieci na temat możliwości uzyskania pomocy w trudnej sytuacji, w tym numery bezpłatnych telefonów zaufania dla dzieci i młodzieży.

Podstawowe dane kontaktowe

POLICJA 997

NUMER ALARMOWY 112

TELEFON ZAUFANIA DLA DZIECI I MŁODZIEŻY 116 111

DZIECIĘCY TELEFON ZAUFANIA RZECZNIKA PRAW DZIECKA 800 120 002

POLICYJNY TELEFON ZAUFANIA 800 120 226

ANTYDEPRESYJNY TELEFON ZAUFANIA FUNDACJI ITAKA 22 654 35 37

Standard IV. Firma monitoruje i okresowo weryfikuje zgodność prowadzonych działań z przyjętymi standardami ochrony dzieci.

1. Polityka ochrony dzieci jest żywym dokumentem podlegającym bieżącej weryfikacji i aktualizowanemu, jeśli wymaga tego dobro dzieci, zapisom.
2. Przyjęta Polityka ochrony dzieci jest weryfikowana – przynajmniej raz na dwa lata, ze szczególnym uwzględnieniem analizy sytuacji związanych z wystąpieniem zagrożenia bezpieczeństwa dzieci.
3. Z uwagi na rodzaj działalności w ramach monitoringu przeprowadzana jest ankieta wśród personelu, opiekunów i dzieci firmy stanowiące załącznik nr 4 do SOM, co zwiększa zaangażowanie i poczucie odpowiedzialności personelu, opiekunów i dzieci, ponieważ umożliwia sprawdzanie stopnia znajomości zasad i procedur, a także pozwala rozstrzygnąć ewentualne niejasności czy niespójności we wprowadzonych regulacjach.

Załącznik nr 1

Zasady bezpiecznych relacji personel - dziecko

Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez personel jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie. Traktujemy dziecko z szacunkiem oraz uwzględniamy jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec dziecka w jakiegokolwiek formie. Personel realizując te cele działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji. Zasady bezpiecznych relacji personelu z dziećmi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy. Znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzone podpisaniem oświadczenia o zapoznaniu się z SOM z załącznikami.

Relacje personelu z dziećmi

Jesteś zobowiązany/a do utrzymywania profesjonalnej relacji z dziećmi i każdorazowego rozważenia, czy Twoja reakcja, komunikat bądź działanie wobec dziecka są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych dzieci. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji Twojego zachowania.

Komunikacja z dziećmi

1. W komunikacji z dziećmi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie dzieci i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
3. Nie wolno Ci zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać dziecka. Nie wolno Ci krzyczeć na dziecko.
4. Nie wolno Ci ujawniać informacji wrażliwych dotyczących dziecka wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych dzieci. Obejmuje to wizerunek dziecka, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Podejmując decyzje dotyczące dziecka, poinformuj je o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
6. Szanuj prawo dziecka do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępnie od zasady poufności, aby chronić dziecko, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
7. Podczas zajęć wykładowych nie zamykaj drzwi na klucz. W przypadku absolutnej konieczności dopilnowania dziecka podczas czynności higienicznych/fizjologicznych nie zamykaj się z dzieckiem.
8. Nie wolno Ci zachowywać się w obecności dzieci w sposób niestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec dziecka relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
9. Zapewnij dzieci, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjęło) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.

Działania z dziećmi

1. Doceniaj i szanuj wkład dzieci w podejmowane działania, aktywnie je angażuj i traktuj równo, bez względu na płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
2. Obowiązuje zasada pozytywnego wzmocnienia poprzez nagradzanie dzieci. Pracownik może podczas zajęć nagrodzić dziecko za starania, efekty wręczając naklejki, drobne gadżety, słodczyce za zgodą opiekunów, jednak pamiętając, aby nie faworyzować dzieci.
3. Nie wolno Ci nawiązywać z dzieckiem jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie dzieciom treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie wolno Ci utrwalać wizerunku dziecka (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków dzieci, jeśli kierownik firmy nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie

uzyskał zgód rodziców/opiekunów prawnych oraz samych dzieci. Utrwalanie wizerunku dziecka jest możliwe wyłącznie za zgodą opiekuna małoletniego, udzielanej w formie pisemnej, a personel jest zobowiązany każdorazowo do poinformowania opiekuna dziecka oraz dziecka o celu utrwalenia wizerunku. Dziecko, które ukończyło 13 rok życia, ma prawo wyrazić swój sprzeciw przeciwko utrwalaniu jego wizerunku i przed utrwaleniem powinien wyrazić zgodę. Zgoda na utrwalanie i publikację wizerunku może być w każdym czasie cofnięta. Obowiązuje bezwzględny zakaz zapisu wizerunku dziecka nagiego, nawet zanonimizowanego.

5. Nie wolno Ci proponować dzieciom alkoholu, wyrobów tytoniowych, papierosów elektronicznych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności dzieci.
6. Nie wolno Ci przyjmować pieniędzy od dziecka ani rodziców/opiekunów prawnych dziecka.
5. Nie wolno Ci wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec dziecka lub rodziców/opiekunów dziecka, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.
6. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie dziecka przez członka personelu lub członka personelu przez dziecko, muszą być raportowane kierownikowi firmy. Jeśli jesteś ich świadkiem reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

Kontakt fizyczny z dziećmi

Każde przemocowe działanie wobec dziecka jest niedopuszczalne. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z dzieckiem może być stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu: jest odpowiedzią na potrzeby dziecka w danym momencie, uwzględnia wiek dziecka, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny, w szczególności związany z nauką jazdy i pilotażem. Nie można jednak wyznaczyć uniwersalnej stosowności każdego takiego kontaktu fizycznego, ponieważ zachowanie odpowiednie wobec jednego dziecka może być nieodpowiednie wobec innego. Kieruj się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję dziecka, pytając je o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie, dotyk) i zachowując świadomość, że nawet przy Twoich dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez dziecko lub osoby trzecie.

1. Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej dziecka.
2. Nigdy nie dotykaj dziecka w sposób, który może być uznany za nieprzystojny lub niestosowny.
3. Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich działań.
4. Nie angażuj się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z dziećmi czy brutalne zabawy fizyczne.
5. Zachowaj szczególną ostrożność wobec dzieci, które doświadczyły nadużyć i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że dziecko będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi. W takich sytuacjach powinieneś reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc dziecku zrozumieć znaczenie osobistych granic.
6. Kontakt fizyczny z dzieckiem nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub dzieci, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.

Kontakty poza godzinami pracy

Co do zasady kontakt z dziećmi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie Twoich obowiązków.

1. Nie wolno Ci zapraszać dzieci do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy.
2. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli dzieci i rodzice/opiekunowie dzieci są osobami bliskimi wobec członka personelu) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych dzieci, ich rodziców/opiekunów.

Bezpieczeństwo online

Bądź świadom cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego z rejestrowania Twojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, ale także Twoich własnych działań w internecie. Dotyczy to lajkowania określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których możesz spotkać dzieci, z którymi prowadzisz zawodowe działania, obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzystasz. Jeśli Twój profil jest publicznie dostępny, dzieci i ich rodzice/opiekunowie będą mieć wgląd w Twoją cyfrową aktywność. Należy bardzo rozważnie nawiązywać kontakty z dziećmi, z którymi miało się kontakt w zawodowej działalności poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych. Wskazane jest unikanie takowych sytuacji, a co najmniej uzyskiwanie w tym zakresie zgody rodziców opiekunów prawnych.

Zasady bezpiecznych relacji dzieci z dziećmi

Naczelną zasadą firmy przekazywaną dzieciom przez personel jest wzajemny szacunek do drugiej osoby bez względu na wiek. Nie tylko na terenie firmy, ale w każdej okoliczności należy odnosić się do siebie z godnością.

Zachowuj się w stosunku do innych tak, jak być chciał/a aby zachowywano się w stosunku do Ciebie.

1.ZASADY w relacjach koleżeńskich:

- każdy ma prawo wypowiedzi,
- podczas burzy mózgów nie oceniamy padających propozycji,
- nie przerywamy sobie, wysłuchujemy swoich wypowiedzi do końca,
- zwracamy się do siebie z szacunkiem,
- wszyscy są równi mają takie same prawa i takie same obowiązki,
- mówimy do siebie spokojnie, bez krzyku,

1. ZACHOWANIA NIEDOPUSZCZALNE:

- stosowanie przemocy fizycznej wobec innego dziecka w jakiegokolwiek formie
- szarpanie, bicie, plucie, kopanie, szczypanie, dotykanie w miejscach intymnych, nawet łaskotanie wbrew tej osobie itp.,
- stosowanie przemocy psychicznej - wyzywanie, przeklinanie, szykanowanie, obmawianie, kłamanie na temat drugiej osoby i jej zachowania, zawstydzanie, obrażanie, wyśmiewanie zarówno do samej osoby jak i do jej rodziny (np. sformułowanie twoja matka jest głupia),
- stosowanie e-przemocy – robienie zdjęć bez zgody osoby fotografowanej, nagrywanie wizerunku innego dziecka bez jego zgody. Absolutnie zakazane jest publikowanie w internecie wizerunku i nagrań z udziałem drugiej osoby bez wyraźnej zgody opiekuna prawnego tej osoby oraz samego zainteresowanego. Podczas zajęć nie korzystamy z telefonów bez zgody prowadzącego. Firma nie udostępnia dzieciom dostępu do sieci Internet, a odpowiedzialność za korzystanie przez dzieci z prywatnego Internetu mobilnego ponoszą ich Opiekunowie.

2. ZAKAZY

Zakazane jest zamykanie się w pomieszczeniach sanitarnych z drugą osobą.

Zakazane jest rozbieranie się i pokazywanie ciała drugiej osobie bez potrzeby ratującej zdrowie lub życie. Zakazane jest spożywanie jakiegokolwiek niedozwolonych specyfików (papierosy, alkohol, dopalacze, narkotyki).

Lekarstwa można przyjmować tylko w obecności personelu i za pisemną zgodą opiekunów.

Zawsze zgłaszamy osobie dorosłej zauważone krzywdzące zachowanie wobec innego dziecka, czy to za sprawą rówieśnika, starszego kolegi i czy osoby dorosłej, bez względu na to kim ta osoba jest.

Tu znajdziesz pomoc:

* numer telefonu alarmowego na policję **997**,

* całodobowy Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka nr **800-12-12-12**,

* telefon 791278030 prowadzony przez firmę jest czynny 8 – 16, tu porozmawiasz o kontaktach z rodzicami, rodzeństwem, problemach w szkole czy emocjach, których doświadczasz i otrzymasz wsparcie, gdy czujesz się dyskryminowana/y, kiedy doświadczasz przemocy lub jesteś jej świadkiem.

* **800-119-119** telefon zaufania prowadzony przez Towarzystwo Przyjaciół Dzieci

Załącznik nr 2 – zasady bezpiecznej rekrutacji personelu

1. Poznaj dane kandydata/kandydatki, które pozwolą Ci jak najlepiej poznać jego/jej kwalifikacje, w tym stosunek do wartości podzielanych przez firmę, takich jak ochrona praw dzieci i szacunek do ich godności.
2. Firma musi zadbać, aby osoby przez nią zatrudnione posiadały odpowiednie kwalifikacje do pracy z dziećmi oraz były dla nich bezpieczne. Aby sprawdzić powyższe, w tym stosunek osoby zatrudnianej do dzieci i dzielenia wartości związanych z szacunkiem wobec nich oraz przestrzegania ich praw, firma będzie żądać danych dokumentów dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kandydata/kandydatki. Wskazane dokumenty mogą być przekazane zarówno w postaci papierowej jak i elektronicznej.
3. W każdym przypadku firma musi posiadać dane pozwalające zidentyfikować osobę przez nią zatrudnioną, niezależnie od podstawy zatrudnienia, takie jak: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe osoby zatrudnianej.
4. Poproś kandydata/kandydatkę o referencje z poprzednich miejsc zatrudnienia. Firma może prosić kandydata/kandydatkę o przedstawienie referencji od poprzedniego pracodawcy lub o podanie kontaktu do osoby, która takie referencje może wystawić. Podstawą dostarczenia referencji lub kontaktu do byłych pracodawców jest zgoda kandydata/kandydatki. Niepodanie takich danych w świetle obowiązujących przepisów nie powinno rodzić dla tej osoby negatywnych konsekwencji w postaci np. odmowy zatrudnienia wyłącznie w oparciu o tę podstawę. Firma nie może samodzielnie prowadzić tzw. screeningu osób ubiegających się o pracę, gdyż ograniczają ją w tym zakresie przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych oraz Kodeksu pracy.
5. Pobierz dane osobowe kandydata/kandydatki, w tym dane potrzebne do sprawdzenia jego/jej danych w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej/dopuszczanej do pracy z dziećmi firma zobowiązana sprawdzić osobę zatrudnianą w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 17 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Rejestr dostępny jest na stronie: rps.ms.gov.pl. By móc uzyskać informacje z rejestru z dostępem ograniczonym, konieczne jest uprzednie założenie profilu firmy. Aby sprawdzić osobę w Rejestrze firma potrzebuje następujących danych kandydata/kandydatki: imię i nazwisko, data urodzenia, pesel, nazwisko rodowe, imię ojca, imię matki. Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub analogicznej dokumentacji dotyczącej wolontariusza/osoby zatrudnionej w oparciu o umowę cywilnoprawną.
6. Pobierz od kandydata/ki informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego, w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. 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, a także oświadczenie o państwie/ach zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwie obywatelstwa, złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej oraz o zapoznaniu się z zasadami ochrony dzieci obowiązującymi w firmie.
7. Jeżeli osoba posiada obywatelstwo inne niż polskie wówczas powinna przedłożyć również informację 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 lub jeżeli prawo tego państwa nie prowadzi rejestru karnego oświadczenie o tym fakcie wraz oświadczeniem o niepopelnieniu przestępstw wskazanych w pkt 7 składnym pod rygorem odpowiedzialności karnej.
8. Wzory dokumentów, o których mowa powyżej stanowią załączniki do niniejszych zasad bezpiecznej rekrutacji personelu.

Załącznik nr 1 do zasad bezpiecznej rekrutacji

.....

(miejscowość i data)

.....

(imię i nazwisko kandydata)

.....

.....

(nazwa pracodawcy lub innego organizatora)

**Oświadczenie podmiotu o uzyskaniu informacji o kandydacie z rejestrów dotyczących
wykorzystywania seksualnego**

Na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy z 13.5.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.) oświadczam, że kandydat (imię i nazwisko) został zweryfikowany w Rejestrze z dostępem ograniczonym oraz w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydaje postanowienie o wpisie w Rejestrze (Rejestr Państwowej Komisji) z wynikiem pozytywnym/negatywnym*, na dowód czego załącza się wydruki z ww. rejestrów dot. ww. kandydata, które wraz z niniejszym oświadczeniem załącza się do jego akt osobowych.

.....

(podpis pracodawcy lub innego organizatora)

W załączeniu:

1. Wydruk dot. kandydata z Rejestru z dostępem ograniczonym
2. Wydruk dot. kandydata z Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydaje postanowienie o wpisie w Rejestrze (Rejestr Państwowej Komisji)

* niepotrzebne skreślić

Załącznik nr 2 do zasad bezpiecznej rekrutacji

.....

(miejscowość i data)

.....

(imię i nazwisko kandydata)

.....

.....

(nazwa pracodawcy lub innego organizatora)

Oświadczenie kandydata dot. karalności i o zapoznaniu się z SOM

Działając w imieniu własnym na podstawie art. 21 ust. 3 ustawy z 13.5.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. Z 2023 r. poz. 1304 ze zm.) niniejszym przedkładam informację co do swojej osoby 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. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego. Nadto, oświadczam, iż:

- nie posiadam obywatelstwa innego państwa niż Rzeczpospolita Polska/posiadam obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska i składam oświadczenie dot. karalności z zakresu przestępstw wskazanych powyżej w państwie obywatelstwa,
- w ciągu ostatnich 20 lat nie zamieszkiwałem w innym państwie niż Rzeczpospolita Polska/ w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwałem w innym państwie niż Rzeczpospolita Polska i składam oświadczenie dot. karalności z zakresu przestępstw wskazanych powyżej w państwie zamieszkiwania.

Ponadto oświadczam, że zapoznałam/-em się z Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi w Ośrodku Szkolenia Kierowców „PROACTIVE” z siedzibą w Pisarzowicach i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....

(podpis kandydata)

W załączeniu:

1. Wydruk dot. kandydata z KRK w zakresie wskazanym w oświadczeniu
2. Oświadczenie dot. karalności w innych państwach (opcjonalnie, ewentualnie przekreślić)

*podkreślić właściwe

Załącznik nr 3 – karta interwencji

Imię i nazwisko dziecka, rocznik dziecka		
Imię i nazwisko rodzica/opiekuna prawnego		
Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)		
Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia		
Opis podjętych działań, innych niż interwencja	Data	Działanie
Spotkania z rodzicami/opiekunami prawnymi dziecka	Data	Opis spotkania
Forma podjętej interwencji	zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,	
	wniosek o wgląd w sytuację dziecka/rodziny	
	inny rodzaj interwencji. Jaki?	
Dane dotyczące interwencji	Data zgłoszenia	
	nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję	
Wyniki interwencji działania organów wymiaru sprawiedliwości, jeśli organizacja uzyskała informacje o wynikach działania własnego/działania rodziców/opiekunów prawnych	data	Działanie
Dodatkowe informacje		

Załącznik nr 4 – monitoring SOM

Ankieta dla pracowników

Odpowiedź na poniższe pytania, zaznaczając właściwą odpowiedź.

1. Czy znasz standardy ochrony dzieci przed krzywdzeniem obowiązujące w firmie? TAK / NIE
2. Czy znasz treść dokumentu *Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem*? TAK / NIE
3. Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci? TAK / NIE
4. Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci? TAK / NIE
5. Czy korzystałeś do tej pory z procedury SOM? TAK / NIE
6. Jeśli na powyższe odpowiedziałeś tak, czy były one pomocne? TAK/NIE
7. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w *Polityce ochrony dzieci przed krzywdzeniem* przez inną osobę z personelu (pracownika, stażystę, współpracownika, wolontariusza) TAK / NIE

- Jeśli TAK – jakie zasady zostały naruszone? (odpowiedź opisowa)

.....

Czy podjąłeś/aś jakieś działania: NIE / TAK – jakie?

.....

jeśli NIE – dlaczego? (odpowiedź opisowa)

.....

8. Jakie masz uwagi/poprawki/sugestie dotyczące *Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem*? (odpowiedź opisowa)

.....

.....

data wypełnienia

Dziękujemy za wypełnienie ankiety, która pomoże w przeprowadzeniu ewaluacji *Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem*.

Ankieta dla dzieci

Odpowiedz na poniższe pytania zaznaczając właściwą odpowiedź:

1. Czy znasz standardy ochrony dzieci przed krzywdzeniem obowiązujące w placówce?
TAK / NIE
2. Czy wiesz, gdzie znaleźć dokument *Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem*?

TAK / NIE
3. Czy stosujesz się do obowiązujących zasad? TAK / NIE
4. Czy spotkało Cię coś krzywdzącego na terenie placówki? TAK / NIE
 - jak TAK to z czyjej strony? Rówieśnika, os. dorosłej ?
 - w jakich okolicznościach?
 - czy zgłosiłaś/łeś to komuś? TAK / NIE

TAK – komu?
NIE – dlaczego?
 - czy podjęto jakieś kroki, aby to rozwiązać?.....
 - pamiętasz jakie?
5. Czy wiesz, jak reagować widząc krzywdzenie innych dzieci? TAK / NIE
6. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w SOM przez osobę z personelu?
TAK / NIE
 - Jeśli TAK – jakie ?
 - Czy poinformowałaś/eś kogoś: TAK / NIE

TAK – kogo?
NIE – dlaczego?
7. Czy masz propozycje co należałoby zmienić lub dodać do tych zasad?

.....

.....

data wypełnienia

Dziękujemy za wypełnienie ankiety, która pomoże w przeprowadzeniu ewaluacji *Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem*.

Ankieta dla rodziców/opiekunów prawnych

Odpowiedz na poniższe pytania zaznaczając właściwą odpowiedź:

1. Czy zna Pan/i standardy ochrony dzieci przed krzywdzeniem obowiązujące w naszej placówce?
TAK / NIE
2. Czy wie Pan/i, gdzie znaleźć dokument *Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem*?
TAK / NIE
3. Czy rozmawia Pan/i z dzieckiem o obowiązku stosowania przez każdego panujących zasad?
TAK / NIE
4. Czy spotkało Was coś krzywdzącego na terenie placówki? TAK / NIE
 - jak TAK to z czyjej strony? dziecka, os. dorosłej ?
 - w jakich okolicznościach?
 - czy zgłosił/a Pan/i to komuś? TAK / NIE
TAK – komu?
NIE – dlaczego?
 - czy podjęto jakieś kroki, aby to rozwiązać?.....
 - pamięta Pan/i jakie?
5. Czy wie Pan/i, jak reagować widząc krzywdzenie innych dzieci? TAK / NIE
6. Czy zdarzyło się Panu/i zaobserwować naruszenie zasad zawartych w SOM przez osobę z personelu lub inną osobę dorosłą np. rodzica innego dziecka? TAK / NIE
 - Jeśli TAK – jakie ?
 - Czy poinformował/a Pan/i kogoś: TAK / NIE
TAK – kogo?
NIE – dlaczego?
7. Czy ma Pan/i jakieś propozycje co należałoby zmienić lub dodać do tych zasad?
.....

.....

data wypełnienia

Dziękujemy za wypełnienie ankiety, która pomoże w przeprowadzeniu ewaluacji *Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem*.

Załącznik nr 5 – symptomy krzywdzenia dzieci

Obserwując dziecko i analizując poniższe symptomy pamiętaj o ocenie kontekstowej: zwróć uwagę nie tylko na symptomy fizyczne, ale także zachowanie dziecka i rodzica/opiekuna, sytuację dziecka (wiek, kondycja, sytuacja rodzinna, bytowa itd.), postawione wcześniej rozpoznania i diagnozy itd.

1. Najczęściej obserwowane oznaki fizyczne możliwego krzywdzenia dziecka

Widoczne obrażenia ciała, których pochodzenie trudno wyjaśnić, występujące w miejscach przykrytych ubraniem.

Rany, otarcia, blizny, sińce, stłuczenia w miejscach nietypowych dla przypadkowych urazów: plecy, ramiona, uda, brzuch, stopy, okolica oczodołów (bez urazu czoła), policzki, usta, skroń, szyja, uszy.

Urazy na więcej niż jednej płaszczyźnie kończyny, głowy, tułowia. • Ślady mają charakterystyczny kształt odcisku dłoni, palców, przedmiotów, szczypania, drapania, gryzienia, duszenia.

Siniaki okularowe, sińce liczne, często symetryczne, w różnej fazie gojenia.

Okrągłe punktowe poparzenia, oparzenia, na grzbietowej powierzchni dłoni, rękawiczkowe/skarpetkowe.

Stłuczenia i skaleczenia warg i języka, urazy kącików ust, krwiotłucie i krwawe wymioty, uszkodzenia dziąseł, złamanie żuchwy.

Urazy nosa, złamania, krwiaki.

2. Zachowania, które mogą być sygnałem, że dziecko jest krzywdzone.

Wyraźna zmiana w zachowaniu dziecka – wycofanie, zubożenie, lub nadmierne pobudzenie, trudność w regulacji emocji, którą trudno wyjaśnić stanem zdrowia czy okolicznościami.

Dziecko zachowuje się w sposób nieadekwatny do wieku, jest zbyt infantylne lub nadmiernie dojrzałe.

Wyraźne inne zachowanie w obecności rodzica/opiekuna, niż w obecności innych osób.

Dziecko boi się rodzica/opiekuna.

Długotrwały, silny, niemożliwy do ukojenia płacz.

Opóźnienie w rozwoju fizycznym lub emocjonalnym.

Strach przed określonymi osobami, sytuacjami, miejscami i nasilony niepokój.

Dziwne lub nieadekwatne do wieku zainteresowanie seksem (np. dziecko jest nadmiernie rozbudzone, dużo mówi o seksie, używa zbyt dorosłego lub wulgarnego słownictwa, wykazuje znajomość szczegółów związanych z aktywnością seksualną).

Przejawy zachowań seksualnych u dzieci przed okresem dojrzewania, np. zachowania odtwórcze, w tym kontakt ustno-genitalny z innym dzieckiem lub lalką, dotykane lub proszenie o dotykane okolic narządów płciowych, wkładanie lub próba włożenia przedmiotu, palca lub penisa do pochwy lub odbytu innego dziecka.

Niechęć do przebijania się w towarzystwie innych.

Samookaleczanie się, nadużywanie substancji psychoaktywnych.

Dzieci mówią o sobie i traktują się podobnie, jak są traktowane przez bliskich, którzy je krzywdzą.

Dzieci, sygnalizując potrzebę rozmowy na temat bezpieczeństwa w rodzinie:
proszą o chwilę rozmowy;
pytają, czy mogą coś powiedzieć w zaufaniu;
mówią o lęku przed powrotem do domu;
mówią, że już nie mogą wytrzymać w domu.

Dzieci bawią się, odtwarzając w zabawie relację, w której dorosły używa przemocy: poniża słownie, bije, dotyka w intymne miejsca, nie udziela dziecku potrzebnej pomocy.

Dzieci i młodzież reagują wyraźniej na zachowania o charakterze agresji niż na spokojną rozmowę, jednocześnie bojąc się takich zachowań.

3. Na jakie zachowania ze strony rodzica/opiekuna warto zwrócić uwagę:

Nie potrafi wyjaśnić mechanizmu urazu, podaje informacje nieadekwatne, niespójne lub sprzeczne.

Zmienia wyjaśnienia co do okoliczności powstania urazu.

Zgłasza się po dłuższym czasie od pojawienia się objawów u dziecka.

Przypisuje odpowiedzialność za powstanie urazu osobie trzeciej.

Wykazuje brak (lub nadmierne) zainteresowanie urazem/stanem dziecka.

Nie reaguje na płacz, ból dziecka, nie okazuje emocji podczas opowiadania o dziecku.

Jest emocjonalnie niedostępny, nie reaguje na obecność dziecka.

Ma negatywne lub wrogie nastawienie do dziecka, odrzuca je lub robi z niego kozła ofiarnego.

Ma niewłaściwe rozwojowo oczekiwania lub interakcje z dzieckiem.

Stosuje groźby, surową dyscyplinę, w tym kary fizyczne.

Wykorzystuje dziecko do zaspokajania potrzeb osoby dorosłej (np. poprzez angażowanie w spory między opiekunami, czy stawianie w roli opiekuna i powiernika osoby dorosłej).

Nie zapewnia odpowiedniej socjalizacji dziecka (np. angażuje dziecko w działania niezgodne z prawem, nie dostarcza odpowiedniej stymulacji lub edukacji).

Przejawia nadopiekuńczość wobec dziecka, izoluje je od rówieśników.

Przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym, np. podczas zabawy z dzieckiem.

Jest bezradny życiowo, niezaradny, lub w stanie zdrowia uniemożliwiającym zadbanie o potrzeby dziecka.

Nadużywa alkoholu i środków psychoaktywnych.

Stosuje przemoc wobec innych członków rodziny.

4. Inne Symptomy:

Dziecko jest brudne, chodzi w nieodpowiedniej odzieży, jest nie zaopiekowane.

Otrzymujesz informację od innej osoby (np. innego dziecka, rodzica innego dziecka), która podejrzewa, że dziecko doznaje przemocy.

Załącznik nr 6 – schemat interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka

I. Schemat interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez personel (wolontariusze, pracownicy oraz inne osoby, które mają kontakt z dzieckiem)

Podejrzewasz, że dziecko:

1. Doświadcza przemoc z uszczerbkiem na zdrowiu, wykorzystania seksualnego lub/i zagrożone jest jego życie?

Przemoc z uszczerbkiem na zdrowiu oznacza spowodowanie choroby lub uszkodzenia ciała (np. złamanie, zasinienie, wybite zęba, zranienie), a także m.in. pozbawienie wzroku, słuchu, mowy, wywołanie innego ciężkiego kalectwa, trwałej choroby psychicznej, zniekształcenia ciała itp.;

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
- zawiadom policję pod nr 112 lub 997. *W rozmowie z konsultantem podaj swoje dane osobowe, dane dziecka, dane osoby podejrzewanej o krzywdzenie oraz wszelkie znane Ci fakty w sprawie;*
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- zawiadom we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie o sytuacji rodziców/opiekunów prawnych dziecka, sporządźcie kartę interwencji,
- uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie i rodzicami w odpowiednich organach informację o wynikach interwencji
- do czasu wyjaśnienia, pracownik zostaje zawieszony w obowiązkach, a w przypadku potwierdzenia popełnienia przestępstwa współpraca z nim zostanie zakończona.

2. Jest pokrzywdzone innymi typami przestępstw?

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- zawiadom we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie o sytuacji rodziców/opiekunów prawnych dziecka, sporządźcie kartę interwencji,
- poinformujcie we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie i rodzicami na piśmie policję lub prokuraturę, składając zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie możesz zaadresować do najbliższej dla Ciebie jednostki. W zawiadomieniu podaj swoje dane osobowe, dane dziecka i dane osoby podejrzewanej, a także krzywdzenie oraz wszelkie znane Ci fakty w sprawie – opisz, co dokładnie się zdarzyło i kto może mieć o tym wiedzę. Zawiadomienie możesz też złożyć anonimowo, ale podanie przez Ciebie danych umożliwi organowi szybsze uzyskanie potrzebnych informacji;

- uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie i rodzicami w odpowiednich organach informację o wynikach interwencji
 - do czasu wyjaśnienia, pracownik zostaje zawieszony w obowiązkach, a w przypadku potwierdzenia popełnienia przestępstwa współpraca z nim zostanie zakończona.
- 3. Doświadcza jednorazowo innej przemocy fizycznej** (np. klapsy, popychanie, szturchanie) **lub przemocy psychicznej** (np. poniżanie, dyskryminacja, ośmieszanie)?
- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
 - poinformuj kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie i opiekunów dziecka; sporządźcie kartę interwencji,
 - zadbaj, aby kierownik firmy/osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie przeprowadził z osobą podejrzaną o krzywdzenie rozmowę dyscyplinującą, sporządźcie kartę interwencji
 - o ile krzywdzenie zostanie potwierdzone wobec członka personelu zastosowana zostanie kara porządkowa lub współpraca z osobą krzywdzącą dziecko będzie zakończona. Ostateczna decyzja należy do kierownika firmy.
- 4. Doświadcza innych niepokojących zachowań** (tj. krzyk, niestosowne komentarze)?
- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
 - poinformuj o zdarzeniu kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie i opiekunów dziecka
 - zadbaj, aby kierownik firmy/osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie przeprowadził z osobą podejrzaną o krzywdzenie rozmowę dyscyplinującą, sporządźcie kartę interwencji
 - w przypadku powtórzenia zdarzenia, o ile krzywdzenie zostanie potwierdzone, wobec członka personelu zastosowana zostanie kara porządkowa lub współpraca z osobą krzywdzącą dziecko będzie zakończona. Ostateczna decyzja należy do kierownika firmy.

II. Schemat interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez rodzica lub opiekuna

Podejrzewasz, że dziecko:

1. Doświadcza przemocy z uszczerbkiem na zdrowiu, wykorzystania seksualnego lub/i zagrożone jest jego życie?

Przemoc z uszczerbkiem na zdrowiu oznacza spowodowanie choroby lub uszkodzenia ciała (np. złamanie, zasinienie, wybite zęba, zranienie), a także m.in. pozbawienie wzroku, słuchu, mowy, wywołanie innego ciężkiego kalectwa, trwałej choroby psychicznej, zniekształcenia ciała itp.

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od rodzica/opiekuna podejrzanego o krzywdzenie;
- zawiadom policję pod nr 112 lub 997. *W rozmowie z konsultantem podaj swoje dane osobowe, dane dziecka, dane osoby podejrzewanej o krzywdzenie oraz wszelkie znane Ci fakty w sprawie;*

- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- zawiadom we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie o sytuacji na piśmie sąd rodzinny oraz ośrodek pomocy społecznej, sporządźcie kartę interwencji,
- uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie w odpowiednich organach informację o wynikach interwencji.

2. Jest pokrzywdzone innymi typami przestępstw?

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od rodzica/opiekuna podejrzanego o krzywdzenie;
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- poinformujcie we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie na piśmie policję lub prokuraturę, składając zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie możesz zaadresować do najbliższej dla Ciebie jednostki. W zawiadomieniu podaj swoje dane osobowe, dane dziecka i dane osoby podejrzewanej, a także krzywdzenie oraz wszelkie znane Ci fakty w sprawie – opisz, co dokładnie się zdarzyło i kto może mieć o tym wiedzę. Zawiadomienie możesz też złożyć anonimowo, ale podanie przez Ciebie danych umożliwi organowi szybsze uzyskanie potrzebnych informacji;
- zawiadom we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie o sytuacji na piśmie sąd rodzinny oraz ośrodek pomocy społecznej, sporządźcie kartę interwencji,
- uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie odpowiednich organach informację o wynikach interwencji.

3. Doświadcza zaniedbania lub rodzic/opiekun dziecka jest niewydolny wychowawczo

(np. dziecko chodzi w nieadekwatnych do pogody ubraniach, opuszcza miejsce zamieszkania bez nadzoru osoby dorosłej)?

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od rodzica/opiekuna podejrzanego o krzywdzenie;
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- porozmawiaj z rodzicem/opiekunem;
- powiadom o możliwości wsparcia psychologicznego i/lub materialnego;
- w przypadku braku współpracy rodzica/opiekuna powiadom we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną zgłoszeń o zdarzeniu w firmie właściwy ośrodek pomocy społecznej. Ośrodek powiadom na piśmie lub mailowo. Pamiętaj o podaniu wszystkich znanych Ci danych dziecka (imię i nazwisko, adres zamieszkania, imiona i nazwiska rodziców), opisz wszystkie niepokojące okoliczności występujące w rodzinie i wszystkie znane Ci fakty,

- równolegle we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną zgłoszeń o zdarzeniu w firmie złóż na piśmie do sądu rodzinnego wniosek o wgląd w sytuację rodziny. Wniosek złóż na piśmie do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania dziecka. We wniosku podaj wszystkie znane Ci dane dziecka (imię i nazwisko, adres zamieszkania, imiona i nazwiska rodziców) oraz wszystkie okoliczności, które mogą być istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (opisz, co niepokojącego dzieje się w rodzinie, co zaobserwowałaś/eś).
 - we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie i sporządźcie kartę interwencji,
 - uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie w odpowiednich organach informację o wynikach interwencji.
- 4. Doświadcza jednorazowo innej przemocy fizycznej** (np. klapsy, popychanie, szturchanie), **przemocy psychicznej** (np. poniżanie, dyskryminacja, ośmieszanie) **lub innych niepokojących zachowań** (tj. krzyk, niestosowne komentarze)?
- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od rodzica/opiekuna podejrzanego o krzywdzenie;
 - zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
 - przeprowadź rozmowę z rodzicem/opiekunem podejrzanym o krzywdzenie;
 - powiadom o możliwości wsparcia psychologicznego;
 - w przypadku braku współpracy rodzica/ opiekuna lub powtarzającej się przemocy powiadom właściwy ośrodek pomocy społecznej. Ośrodek powiadom na piśmie lub mailowo. Pamiętaj o podaniu wszystkich znanych Ci danych dziecka (imię i nazwisko, adres zamieszkania, imiona i nazwiska rodziców), opisz wszystkie niepokojące okoliczności występujące w rodzinie i wszystkie znane Ci fakty; zaznacz, że uzasadnione może być zawiadomienie sądu rodzinnego,
 - we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie sporządźcie kartę interwencji,
 - uzyskaj we współpracy z kierownikiem firmy/osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń w firmie w odpowiednich organach informację o wynikach interwencji.

III. Schemat interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez jakąkolwiek inną osobę dorosłą

- odpowiednie zastosowanie znajduje procedura opisana w pkt I - w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez personel, za wyjątkiem konsekwencji służbowych dla krzywdziciela

IV. Schemat interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez osobę nieletnią, czyli taką, która nie ukończyła 17. roku życia (przemoc rówieśnicza)

Podjezrewasz, że dziecko:

- 1. Doświadcza ze strony innego dziecka przemocy z uszczerbkiem na zdrowiu, wykorzystania seksualnego lub/i zagrożone jest jego życie albo zachodzi podejrzenie popełnienia innego przestępstwa?**

Przemoc z uszczerbkiem na zdrowiu oznacza spowodowanie choroby lub uszkodzenia ciała (np. złamanie, zasinienie, wybite zęba, zranienie), a także m.in. pozbawienie wzroku, słuchu, mowy, wywołanie innego ciężkiego kalectwa, trwałej choroby psychicznej, zniekształcenia ciała itp.;

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- przeprowadź osobno rozmowę z rodzicami/opiekunami dzieci uwikłanych w przemoc oraz dziećmi;
- równolegle powiadom najbliższy sąd rodzinny lub policję wysyłając zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie możesz zaadresować do najbliższej dla Ciebie jednostki. W zawiadomieniu podaj swoje dane osobowe, dane dziecka i dane osoby podejrzanego o krzywdzenie oraz wszelkie znane Ci fakty w sprawie – opisz, co dokładnie się zdarzyło i kto może mieć o tym wiedzę. Zawiadomienie możesz też złożyć anonimowo, ale podanie przez Ciebie danych umożliwi organowi szybsze uzyskanie potrzebnych informacji.

1. Doświadczą ze strony innego dziecka jednorazowo innej przemocy fizycznej (np. popychanie, szturchanie), przemocy psychicznej (np. poniżanie, dyskryminacja, ośmieszanie) lub innych niepokojących zachowań (tj. krzyk, niestosowne komentarze)?

- zadbaj o bezpieczeństwo dziecka i odseparuj je od osoby podejrzanej o krzywdzenie;
- zawiadom kierownika firmy/osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniu w firmie,
- przeprowadź rozmowę osobno z rodzicami dziecka krzywdzącego i krzywdzonego oraz opracuj działania naprawcze;
- w przypadku powtarzającej się przemocy powiadom lokalny sąd rodzinny, wysyłając wniosek o wgląd w sytuację rodziny. Wniosek złoż na piśmie do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania dziecka. We wniosku podaj wszystkie znane Ci dane dziecka (imię i nazwisko, adres zamieszkania, imiona i nazwiska rodziców) oraz wszystkie okoliczności, które mogą być istotne dla rozstrzygnięcia sprawy (opisz, co niepokojącego dzieje się w rodzinie, co zaobserwowałaś/eś).