

ZARZĄDZENIE 8/2024

Dyrektora Centrum Kultury Wilanów

z dnia 14 sierpnia 2024 r.

w sprawie Standardów Ochrony Małoletnich w Centrum Kultury Wilanów

Na podstawie art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 87) oraz art. 22b i art. 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz.U. z 2024 r. poz. 560) zarządza się, co następuje:

§ 1. W Centrum Kultury Wilanów, zwanym dalej „Centrum”, wprowadza się Standardy Ochrony Małoletnich, zwane dalej „Standardami” stanowiące załącznik do zarządzenia.

§ 2. W terminie 30 dni od dnia wejścia w życie zarządzenia pracownicy Centrum Kultury Wilanów są zobowiązani do złożenia pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia.

§ 3. 1. Zarządzenie podlega publikacji na stronie internetowej Centrum.

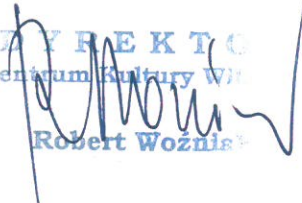
2. Standardy w wersji adresowanej do małoletnich podlegają udostępnieniu na stronie Internetowej Centrum oraz w miejscu prowadzonych zajęć.

§ 4. 1. Centrum udostępnia dane kontaktowe do instytucji i organizacji, które zajmują się pomocą w sytuacji krzywdzenia małoletnich na żądanie zainteresowanej osoby.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor Centrum Kultury
Wilanów

Robert Woźniak


Dyrektor
Centrum Kultury Wilanów
Robert Woźniak

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W CENTRUM KULTURY WILANÓW

I. Zasady ogólne

1. Działania podejmowane w Centrum uwzględniają dobro małoletniego i są wykonywane w najlepszym jego interesie.
2. Pracownik Centrum traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby.
3. Niedopuszczalne jest stosowanie przez kogokolwiek przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie.
4. Pracownik Centrum ma obowiązek chronić małoletniego przebywającego na terenie Centrum.
5. W Centrum zasadą relacji między małoletnimi jest postępowanie z szacunkiem wobec każdego człowieka, uwzględnianie jego godności i potrzeby bezpieczeństwa.
6. Niedozwolone jest w relacjach pomiędzy lub z małoletnimi stosowanie jakiegokolwiek przemocy, w tym fizycznej, psychicznej lub z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych (również w mediach społecznościowych), a także zachowywanie się w sposób zagrażający zdrowiu lub życiu, w tym: bicie, szarpanie, popychanie, dotykanie miejsc intymnych, używanie wulgarnego, obraźliwego języka, kradzież, upokarzanie, obrażanie, znieważanie, zastraszanie i grożenie, hejtowanie lub wyśmiewanie z wykorzystaniem urządzeń elektronicznych, dokuczanie z powodu wyglądu zewnętrznego, rasy, wyznania, światopoglądu lub specjalnych potrzeb (np. wynikających z choroby czy niepełnosprawności) lub nawoływanie do nienawiści albo przemocy z tego powodu („mowa nienawiści”), zażywanie, posiadanie i upowszechnianie, w szczególności wśród małoletnich, substancji psychoaktywnych, w tym: narkotyków, papierosów, e-papierosów, alkoholu, napojów energetycznych, „dopalaczy”, leków nieprzepisywanych przez lekarza.
7. Stosowanie przemocy w jakiegokolwiek formie, w tym fizycznej, wobec małoletniego jest niedopuszczalne.
8. Pracownik zobowiązany jest:
 - 1) kierować się swoim profesjonalnym oraz wynikającym z faktu bycia dorosłym osądem a tym samym uważnie słuchać, obserwować reakcję małoletniego,
 - 2) być zawsze gotowym na wyjaśnienie swoich działań,

- 3) zachować szczególną ostrożność wobec małoletniego, który doświadczył nadużycia i krzywdzenia, w tym wykorzystania seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania, o ile takie zdarzenia są pracownikowi wiadome.
9. Stosowanie Standardów w przypadku małoletnich niepełnosprawnych oraz małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi powinno odbywać się z uwzględnieniem zaleceń i opinii lub orzeczeń o potrzebie kształcenia specjalnego wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

II. Definicje

- 1) Małoletni – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia.
- 2) Sytuacja zagrożenia małoletniego – usiłowanie popełnienia czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego.
- 3) Krzywdzenie małoletniego – każde zamierzone lub nie zamierzone działanie lub zaniechanie działania jednostki, instytucji lub społeczeństwa albo społeczności jako całości i każdy rezultat takiego działania lub bezczynności, które naruszają równe prawa i swobody małoletnich lub zakłócają ich optymalny rozwój.
- 4) Dobrostan małoletniego – stan odczuwania komfortu psychicznego, zadowolenia, spełnienia, poczucia sensu, poczucia celu i więzi społecznych, satysfakcji z życia.
- 5) Agresja – świadome i zamierzone działanie (zachowanie), mające na celu wyrządzenie szeroko rozumianej szkody, występujące w relacji między osobami o zbliżonych możliwościach fizycznych i psychicznych, przy czym agresja może prowadzić do przemocy.
- 6) Przemoc – proces między konkretnymi grupami osób lub pojedynczymi osobami, oparty na trwałym wzorze regulowania relacji międzyludzkich za pomocą zachowań agresywnych, w myśl zasady „kto silniejszy, ten ma rację”, występujący w relacji między osobami, z których jedna ze stron wykazuje przewagę sprawcy nad ofiarą/ofiarami.
- 7) Formy przemocy:
 - a) przemoc fizyczna – celowe użycie siły fizycznej, której skutkiem jest lub może być szkoda fizyczna dla zdrowia, życia, rozwoju i godności małoletniego, jak: bicie, kopanie, szarpanie, potrząsanie, duszenie, gryzienie, parzenie, trucie i inne kary cielesne,
 - b) przemoc psychiczna – niekorzystne działania wobec małoletniego mogące spowodować negatywne skutki fizyczne, psychiczne, społeczne dla jego rozwoju,



- jak: upokarzanie, oczernianie, straszenie, wyśmiewanie, dyskryminowanie, ograniczanie swobodnego poruszania się,
- c) zaniedbywanie – pojedyncze i powtarzające się sytuacje, w których opiekunowie prawni nie zapewniają odpowiednich warunków rozwoju i dobrego samopoczucia małoletniego, a które dotyczą zdrowia, rozwoju emocjonalnego, odżywiania, schronienia, bezpiecznych warunków życia,
 - d) wykorzystywanie seksualne – włączenie małoletniego w aktywność seksualną, w formie zachowań z wykorzystaniem kontaktu fizycznego, jak i bez kontaktu fizycznego, z użyciem przymusu, manipulacji lub uwiedzenia, i której małoletni nie jest w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody, lub na którą małoletni nie jest dojrzały rozwojowo i nie może zgodzić się w ważny prawnie sposób, lub która jest niezgodna z normami prawnymi lub obyczajowymi danego społeczeństwa.
- 8) Działania interwencyjne – wszelkie działania mające na celu rozpoznanie i reagowanie w sytuacjach podejrzenia lub wystąpienia zagrożenia/krzywdzenia małoletniego.
- 9) Pracownik – osoba wykonująca pracę w Centrum bez względu na formę zatrudnienia, w tym osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, współpracownik, stażysta, wolontariusz, kontrahent realizujący zlecenia lub inna osoba, która przy wykonywaniu zadań ma kontakt z małoletnim.
- 10) Instytucja - każda instytucja działająca na rzecz małoletnich, w szczególności sąd, policja, prokuratura, podmioty zaangażowane w procedurę „Niebieskiej karty”, ośrodek pomocy społecznej.

III. Rozpoznawanie czynnika ryzyka krzywdzenia małoletnich

1. Pracownik w ramach wykonywanych obowiązków:

- 1) zwraca uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia małoletnich,
- 2) w przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka podejmuje adekwatne do sytuacji działania,
- 3) monitoruje sytuację i dobrostan małoletnich,
- 4) stosuje Standardy.

2. Pracownicy zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich poprzez obserwację czy małoletni:

- 1) jest zaniedbany, chodzi często w brudnej odzieży, nieprzyjemnie pachnie, przywłaszcza sobie cudze mienie np. jedzenie, pieniądze itp.,

- 2) wydaje się być niedożywiony, np. często jest głodny, nie posiada odzieży i butów dostosowanych do warunków atmosferycznych,
- 3) ma widoczne obrażenia ciała (np. siniaki, ugryzienia, rany), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić, przy czym obrażenia są w różnej fazie gojenia,
- 4) przedstawia wyjaśnienia dotyczące zaobserwowanych obrażeń, które wydają się niewiarygodne, niemożliwe, niespójne itp. lub często je zmienia,
- 5) nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody,
- 6) boi się opiekuna, powrotu do domu,
- 7) wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,
- 8) cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne: bóle brzucha, głowy, mdłości itp.,
- 9) o ile wcześniej nie przejawiał takich cech jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza,
- 10) nagle zaczyna osiągać o wiele słabsze postępy w stosunku do swoich możliwości, ucieka w świat wirtualny (gry komputerowe, media społecznościowe, Internet),
- 11) używa środków psychoaktywnych,
- 12) nadmiernie, nazbyt intensywnie na tle rówieśników szuka kontaktu z dorosłym,
- 13) jest rozbudzony seksualnie niestosownie do sytuacji i wieku a w jego relacjach, pracach, rozmowach, zachowaniu często pojawiają się elementy/motywy/odniesienia seksualne,
- 14) ucieka z domu,
- 15) nagle i wyraźnie zmienia swoje zachowania,
- 16) mówi o przemocy.

2. Pracownicy zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich poprzez obserwację zachowań lub postaw ich opiekunów prawnych, a w szczególności czy opiekun prawny:

- 1) przedstawia nieprzekonujące lub sprzeczne informacje dotyczące obrażeń ciała małoletniego lub odmawia wyjaśnienia ich przyczyn powstania,
- 2) mówi o małoletnim w negatywny sposób, często go obwinia, poniża, strofuje używając pejoratywnych określeń,
- 3) poddaje małoletniego zbyt surowej dyscyplinie, jest nadopiekuńczy, zbyt pobłażliwy albo odrzuca małoletniego,
- 4) nie interesuje się problemami małoletniego,
- 5) nie potrafi podać miejsca, w którym aktualnie przebywa małoletni,
- 6) jest apatyczny, pogrążony w depresji,
- 7) zachowuje się przemocowo wobec małoletniego,



- 8) ma zaburzony kontakt z rzeczywistością, np. reaguje nieadekwatnie do sytuacji,
 - 9) nie ma świadomości zasadnych potrzeb małoletniego lub neguje jego potrzeby,
 - 10) faworyzuje jedno z rodzeństwa z wyraźną szkodą dla małoletniego,
 - 11) przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym lub werbalnym z małoletnim,
 - 12) nadużywa alkoholu lub innych środków odurzających.
3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownik informuje Dyrektora Centrum, który następnie ustala sposób działania mający na celu ochronę małoletniego.

IV. Kryteria i tryb postępowania

1. Kryteriami pozwalającymi stwierdzić, że doszło do przemocy są:

- 1) nierównowaga sił pomiędzy sprawcą a ofiarą,
- 2) długofalowy charakter zjawiska, w odróżnieniu od incydentalnego,
- 3) cykliczność zachowań – okresy nasilania się zachowań agresywnych pojawiają się na przemian z okresami względnego spokoju, występowanie utrwalonych ról sprawcy, ofiary i świadka (w procesie przemocy – w odróżnieniu od agresji – osoby te nie zamieniają się między sobą rolami), przy czym przewaga sprawcy/sprawców nad ofiarą/ofiarami może mieć różny charakter i występuje jako:
 - a) przewaga liczebna – większa liczba sprawców, mniejsza liczba ofiar,
 - b) przewaga fizyczna – działania silniejszego, większego, starszego wobec słabszego, młodszego,
 - c) przewaga psychiczna – korzystanie z różnic w możliwościach intelektualnych, interpersonalnych lub społecznych,
 - d) przewaga ekonomiczna – pozbawienie dostępu do dóbr materialnych niezbędnych do prawidłowej egzystencji,
 - e) przewaga o charakterze zaplecza – podporządkowywanie w ramach nieformalnej grupy negatywnej osoby lub osób i zmuszanie ich do niechcianych zachowań wobec siebie lub innych osób.
- 4) dręczenie – systematyczne, długotrwałe prześladowanie, upokarzanie lub wykluczanie z grupy jednej osoby przez grupę, której członkowie świadomie wykorzystują w tym celu swoją przewagę.

2. Stosując kryteria należy mieć na uwadze, że do przemocy wobec małoletnich może dochodzić w:

- 1) środowisku domowym małoletnich (przemoc domowa),
- 2) w warunkach szkolnych,

- 3) w trakcie przebywania małoletniego na terenie Centrum oraz w trakcie udziału małoletniego w zajęciach realizowanych w Centrum.
3. Sprawcą przemocy wobec małoletniego może być:
- 1) opiekun prawny/opiekunowie prawni małoletniego,
 - 2) osoby z otoczenia rodzinnego małoletniego,
 - 3) dorosłe osoby postronne i obce względem małoletniego,
 - 4) rówieśnicy małoletniego,
 - 5) osoby dorosłe przebywające na terenie Centrum, w tym pracownicy.
4. W przypadku zidentyfikowania przemocy wobec małoletniego, pracownik informuje Dyrektora Centrum, który następnie ustala sposób działania interwencyjnego mającego na celu ochronę małoletniego.
5. Zgłoszenie może mieć formę ustną lub telefoniczną albo elektroniczną w formie maila.
6. Jeśli nie ma możliwości zgłoszenia Dyrektorowi zdarzenia zagrażającego/krzywdzącego małoletniemu np. w trakcie trwania zajęć, pracownik zgłasza je innemu pracownikowi, który niezwłocznie zgłasza informację Dyrektorowi.
7. Zgłoszenie powinno zawierać jak najwięcej znanych szczegółów, w tym:
- 1) imię, nazwisko i wiek małoletniego,
 - 2) imię i nazwisko osoby podejrzanej o zagrożenia/krzywdzenie, o ile jest znane
 - 3) informacje o czasie i miejscu zdarzenia zagrażającego/krzywdzącego małoletniemu,
 - 4) wszelkie dowody świadczące o zdarzeniu zagrażającym/krzywdzącym małoletniego,
 - 5) dane świadków zdarzenia, o ile są znani.
8. Jeśli zgłoszenie ma charakter ustny, pracownik sporządza pisemną notatkę.
9. Dyrektor dokonuje niezwłocznie oceny sytuacji, podejmując decyzje dotyczące dalszych działań, w tym działań interwencyjnych.
10. Jeżeli zdaniem Dyrektora występuje możliwość wystąpienia zagrożenia/krzywdzenia małoletniego, zgłasza sprawę do odpowiednich instytucji i/lub podejmuje decyzje i działania interwencyjne w zależności od potrzeb, również za pośrednictwem pracowników.
11. Zgłoszenia i podejmowanie działań interwencyjnych w przypadku zagrożenia/krzywdzenia małoletnich są dokumentowane na zasadach ogólnych, z tym zastrzeżeniem, że dostęp do informacji mają tylko osoby upoważnione przez Dyrektora Centrum.

V. Przemoc podczas realizowanych zajęć i w trakcie przebywania małoletnich na terenie Centrum



1. W przypadku podjęcia przez pracownika podejrzenia lub stwierdzenia, że małoletni jest ofiarą przemocy w trakcie realizowanych zajęć lub w trakcie przebywania na terenie Centrum, ma on obowiązek poinformowania o tym fakcie Dyrektora.
2. Standardy postępowania określone w IV. 4-11 stosuje się.
3. Dyrektor może w celu zweryfikowania podejrzeń dotyczących przemocy podczas realizowanych zajęć, polecić innemu pracownikowi przeprowadzenie rozmów z małoletnim lub innymi uczestnikami zajęć oraz z prowadzącym zajęcia. Przeprowadzający rozmowy mają obowiązek sporządzenia notatki z rozmowy, którą składają Dyrektorowi.
4. W przypadku gdy Dyrektor stwierdzi, iż małoletni jest ofiarą przemocy podczas realizowanych zajęć lub w trakcie przebywania na terenie Domu Kultury, powołuje zespół pracowników, którego zadaniem jest opracowanie i przedstawienie planu działań interwencyjnych Dyrektorowi i opiekunowi prawnemu małoletniego, a następnie wdrażają przygotowany i zatwierdzony przez Dyrektora plan działań interwencyjnych wobec małoletniego.
5. Plan działań interwencyjnych powinien odpowiadać na potrzeby małoletniego, a w szczególności powinien zawierać:
 - 1) zwięzły opis problemu,
 - 2) ustalone formy udzielania pomocy małoletniemu,
 - 3) osoby odpowiedzialne za pomoc małoletniemu,
 - 4) harmonogram planowanych działań,
 - 5) sposób monitorowania skuteczności udzielanej pomocy.

VI. Przemoc ze strony opiekuna prawnego oraz innych osób z otoczenia małoletniego

1. W przypadku zaistnienia podejrzenia stosowania przemocy wobec małoletniego przez jego opiekuna prawnego lub inne osoby z otoczenia, w tym z otoczenia rodzinnego, małoletniego Dyrektor składa, odpowiednio, zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa do prokuratury albo na policję lub wniosek o wgląd w sytuację rodziny do sądu rodzinnego, ośrodka pomocy społecznej albo powiadamia przewodniczącego zespołu interdyscyplinarnego w środowisku lokalnym małoletniego w trybie procedury „Niebieskiej Karty”.
2. O powyższym fakcie Dyrektor informuje opiekuna prawnego, o ile nie stoi to w sprzeczności z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa małoletniemu.

VII. Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi, w tym komunikacji.

1. Pracownik jest zobowiązany do utrzymywania profesjonalnych relacji z małoletnimi zarówno na terenie Centrum, jak i poza nim i każdorazowego rozważenia, czy jego zachowanie, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych małoletnich.
2. Pracownik zobowiązany jest działać w sposób otwarty, przemyślany i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji swojego zachowania.
3. W komunikacji z małoletnimi pracownik zobowiązany jest:
 - 1) zachować cierpliwość i szacunek,
 - 2) słuchać uważnie małoletniego i udzielać mu odpowiedzi adekwatnych do jego wieku i danej sytuacji,
 - 3) szanować prawo małoletniego do prywatności i poufności; jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, należy wyjaśnić mu to najszybciej jak to możliwe,
 - 4) podczas rozmowy na osobności z małoletnim – w miarę możliwości – zostawić uchylone drzwi do pomieszczenia i zadbać o to, aby być w zasięgu wzroku innych lub poprosić drugiego pracownika o obecność podczas takiej rozmowy; powyższa regulacja nie dotyczy sytuacji, gdy małoletni wyraźnie poprosi o dyskrecję i będzie to w ocenie pracownika prośba zasadna lub pracownik uzna za konieczne przeprowadzenie rozmowy bez świadków, zapewnić małoletniego, jeśli czuje się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, w związku z konkretnym zachowaniem pracownika czy jego słowami, że może o tym powiedzieć i oczekiwać odpowiedniej reakcji lub pomocy.
4. Pracownikowi zabrania się:
 - 1) upokarzania, lekceważenia i obrażania małoletniego,
 - 2) podnoszenia głosu na małoletniego w sytuacji innej niż wynikająca z jego bezpieczeństwa lub bezpieczeństwa innych małoletnich albo bezpieczeństwa osoby dorosłej obecnej w danej sytuacji,
 - 3) ujawniania informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich, a w szczególności informacji o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej oraz wizerunku małoletniego,
 - 4) bicia, szturchania, popychania oraz innego naruszania integralności fizycznej w jakikolwiek inny sposób,
 - 5) dotykania małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny,



- 6) angażowania się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnim, jak również brutalne lub stwarzające zagrożenie zabawy z kontaktem fizycznym.
 - 7) zachowywania się w obecności małoletnich w sposób niestosowny, w tym zwłaszcza:
 - 8) używania wulgarnych słów, gestów i żartów,
 - 9) czynienia obraźliwych uwag,
 - 10) nawiązywania w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej wykorzystywania wobec małoletniego relacji opartej na władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby),
 - 11) żartowania z małoletniego w sposób naruszający jego godność osobistą.
 - 12) nawiązywania z małoletnim relacji intymnych (uczuciowych lub seksualnych),
 - 13) nadmiernego skracania dystansu w tym kontekście oraz składania małoletniemu propozycji o nieodpowiednim lub niejednoznacznym charakterze,
 - 14) kierowania pod adresem małoletniego komentarzy oraz żartów na tle seksualnym, udostępniania mu treści pornograficznych lub erotycznych lub czynienia gestów nawiązujących do ludzkiej seksualności,
 - 15) utrwalania wizerunku małoletniego dla potrzeb prywatnych (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie); dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli nie wyrazili na to zgody ich opiekunowie prawni, proponowania małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, napojów energetycznych, e-papierosów lub innych substancji psychoaktywnych lub tolerowania zażywania przez małoletnich ww. substancji, a także zażywania ich przez pracowników w obecności małoletnich,
 - 16) wchodzenia w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub jego opiekunów prawnych,
 - 17) zachowywania się w sposób mogący sugerować innym istnienie jakiegokolwiek zależności, i mogący prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych,
 - 18) przyjmowania pieniędzy lub prezentów od małoletnich.
5. Pracownik zobowiązany jest:
- 1) szanować wkład małoletniego w podejmowane przez niego działania,
 - 2) traktować równo małoletnich działających w grupie bez względu na:
 - 3) płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, wygląd zewnętrzny (np. otyłość lub niedowaga), status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny, światopogląd, z wyjątkiem ideologii totalitarnych lub innych nawołujących do przemocy.

6. Kontakt pracownika z małoletnimi, korzystającymi z zajęć Centrum, powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów edukacyjno-kulturalnych.
7. Pracownikowi zabrania się zapraszania małoletnich do swojego miejsca zamieszkania.
8. Jeśli zachodzi konieczność spotkania pracownika z małoletnimi poza godzinami pracy, muszą wyrazić zgodę na taki kontakt opiekunowie prawni małoletnich.
9. Jeśli zachodzi taka konieczność, zalecaną formą komunikacji elektronicznej z małoletnimi i ich opiekunami prawnymi poza godzinami pracy jest poczta mailowa Centrum, w tym poczta służbowa pracownika.
10. Pracownikowi nie wolno prowadzić komunikacji elektronicznej (on-line) lub telefonicznej z małoletnimi, wymagającej udziału w niej małoletniego w godzinach 22.00-6.00. Wyjątkiem mogą być wyłącznie sytuacje uzasadnione zdrowiem lub bezpieczeństwem małoletniego.
11. Sytuacji gdy małoletni i ich opiekunowie prawni są osobami z otoczenia, w tym z otoczenia rodzinnego pracownika, utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich oraz ich opiekunów prawnych.

VIII. Aktywność pracownika on-line

1. Pracownik powinien być świadomy cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego ze swojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, a także innej aktywności pozasłużbowej w Internecie. Dotyczy to „lajkowania” określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których można spotkać małoletnich, obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzysta, a także umieszczania komentarzy na forach.
2. Jeśli profil pracownika jest publicznie dostępny i małoletni oraz ich opiekunowie prawni mają wgląd w cyfrową aktywność pracownika, należy zadbać o to, aby treści na nim umieszczane nie kolidowały z etyką zawodową pracownika.
3. Pracownik zobowiązany jest wyłączać lub wyciszać osobiste urządzenia elektroniczne w trakcie prowadzenia zajęć lub pozostając w zawodowym kontakcie z małoletnim, nie powinien również z nich korzystać w trakcie zajęć, z wyjątkiem sytuacji niezbędnych do realizacji celów służbowych.
4. Pracownik jest zobowiązany w sprawach służbowych korzystać z poczty służbowej.

IX. Zasady ochrony wizerunku małoletnich i danych osobowych małoletnich



1. Centrum, uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku małoletniego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w tym regulacjami RODO.
2. Jeśli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, impreza publiczna, zgoda opiekunów prawnych małoletniego nie jest wymagana.
3. Pracownikowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów lub innym osobom postronnym utrwalania wizerunku małoletniego, w tym filmowania, fotografowania, nagrywania głosu na terenie Centrum bez pisemnej zgody opiekuna prawnego małoletniego.
4. Upublicznienie przez pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna prawnego małoletniego.
5. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów lub innym osobom postronnym danych kontaktowych do opiekunów prawnych małoletniego bez ich pisemnej zgody.
6. Centrum dba o wizerunek małoletnich poprzez:
 - 1) unikanie podpisywania zdjęć/nagrań z informacjami identyfikującymi małoletniego z imienia i nazwiska oraz podawania tych danych w tekstach publikowanych w sieci,
 - 2) jeśli konieczne jest podpisanie zdjęcia/nagrania małoletniego, używa się tylko jego imienia, a jedynie w uzasadnionych przypadkach podaje się również jego nazwisko, za zgodą opiekunów prawnych małoletniego,
 - 3) nieujawnianie informacji wrażliwych o małoletnim, dotyczących m.in. stanu zdrowia, sytuacji materialnej, sytuacji prawnej i innych informacji powiązanych z wizerunkiem małoletniego.
7. Centrum minimalizuje ryzyko kopiowania i nieestosownego wykorzystania zdjęć/nagrań małoletnich poprzez przyjęcie następujących zasad:
 - 1) małoletni znajdujący się na zdjęciu/naganiu muszą być ubrani (m.in. nie publikuje się zdjęć/filmów w strojach kąpielowych), a sytuacja pokazana na zdjęciu/naganiu nie jest dla małoletniego poniżająca, ośmieszająca ani nie ukazuje go w negatywnym kontekście,
 - 2) zdjęcia/nagrania małoletnich koncentrują się na czynnościach wykonywanych przez nich i w miarę możliwości przedstawiają grupę, a nie pojedyncze osoby.
8. Jeśli rejestracja danego wydarzenia zostanie zlecona osobie zewnętrznej (wynajętemu fotografowi lub kamerzyście), dokładana jest wszelka staranność aby zapewnić bezpieczeństwo małoletnich poprzez:

- 1) zobowiązanie osoby/firmy rejestrującej wydarzenie do przestrzegania Standardów,
 - 2) niedopuszczanie do sytuacji, w której osoba/firma rejestrująca przebywa z małoletnimi bez nadzoru pracownika,
 - 3) poinformowanie opiekunów prawnych oraz małoletnich, że osoba/firma rejestrująca wydarzenie będzie obecna podczas wydarzenia, upewnienie się, że opiekunowie prawni udzielili pisemnej zgody na rejestrowanie wizerunku swoich dzieci.
9. Jeśli przedstawiciele mediów będą chcieli zarejestrować organizowane przez Centrum wydarzenie i opublikować zebrany materiał, muszą uzyskać zgodę Dyrektora oraz pisemną zgodę opiekunów prawnych na rejestrowanie wizerunku ich dzieci.

X. Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu i urządzeń elektronicznych

1. Centrum, zapewniając małoletnim dostęp do Internetu, podejmuje jednocześnie działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju, w szczególności instaluje i aktualizuje oprogramowanie zabezpieczające.
2. Na terenie Centrum dostęp małoletniego do Internetu jest możliwy podczas zajęć tylko pod nadzorem pracownika.
3. W przypadku gdy dostęp małoletnich do Internetu na terenie Centrum realizowany jest pod nadzorem pracownika, pracownik ten jest zobowiązany poinformować małoletnich podczas pierwszych zajęć o zasadach bezpiecznego korzystania z Internetu oraz czuwać nad bezpieczeństwem małoletnich podczas korzystania z sieci w czasie zajęć.
4. Dostęp do sieci bezprzewodowej na terenie Centrum może być w uzasadnionych przypadkach ograniczony lub uniemożliwiony małoletnim.
5. Osoba odpowiedzialna za dostęp do Internetu w Centrum, w porozumieniu z Dyrektorem lub pracownikiem przez niego wyznaczonym, zabezpiecza sieć przed niebezpiecznymi treściami, poprzez instalację odpowiedniego oprogramowania, które następnie aktualizowane jest w miarę potrzeb.
6. Jeśli pracownik stwierdzi, iż małoletni korzystał z komputera stanowiącego własność Centrum w celu wprowadzenia lub udostępnienia niebezpiecznych lub niewłaściwych treści (np. pornograficznych), przekazuje Dyrektorowi informację o tym zdarzeniu.
7. Dyrektor wyznacza pracownika, który przeprowadza rozmowę z małoletnim i powiadamia o zaistniałej sytuacji opiekunów prawnych małoletniego.



8. Jeżeli w wyniku przeprowadzonego rozpoznania zdarzenia okaże się, iż doszło do skrzywdzenia małoletniego, Dyrektor podejmuje działania interwencyjne zgodnie ze Standardami.
9. Małoletni nie może posługiwać urządzeniami elektronicznymi na terenie Centrum, zwłaszcza podczas zajęć, prezentacji, spektakli i pokazów, w tym urządzeniami elektronicznymi z funkcją transmisji danych, m.in. telefonem komórkowym, dyktafonem, kamerą, zegarkiem z funkcją transmisji danych.
10. Urządzenia powinny być wyłączone albo całkowicie wyciszone i nie mogą być łatwo dostępne (np. do plecaka lub torby).
11. Zakazuje się małoletnim filmowania innych małoletnich, pracowników, opiekunów prawnych oraz gości Centrum, a także robienia ww. osobom zdjęć i nagrywania ich głosu bez ich jednoznacznej zgody.
12. Zakazuje się małoletnim korzystania z telefonów komórkowych oraz innych urządzeń elektronicznych w sposób, który mógłby skrzywdzić innych małoletnich, tj. nie wolno stosować przemocy poprzez: prześladowanie, zastraszanie, nękanie, wyśmiewanie innych osób lub przysyłanie im treści obraźliwych i/lub obscenicznych z wykorzystaniem Internetu i narzędzi elektronicznych, takich jak SMS, e-mail, witryna internetowa, forum dyskusyjne, portal społecznościowy, aplikacja i gry internetowe.

XI. Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników

1. Dyrektor zapewnia aby osoby przez niego zatrudnione posiadały odpowiednie kwalifikacje oraz kompetencje do pracy z małoletnimi.
2. Dyrektor przed dopuszczeniem osoby zatrudnianej do wykonywania obowiązków sprawdza kandydata na pracownika w Rejestrze Sprawców Przepływów na Tle Seksualnym.
3. Jeżeli kandydat na pracownika posiada obywatelstwo inne niż polskie, Dyrektor pobiera od takiej osoby:
 - 1) własnoręcznie sporządzone i podpisane przez nią oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Polska i państwo obywatelstwa,
 - 2) informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub jako wolontariusz, stażysta lub praktykant, polegającej na kontaktach z małoletnimi, a w razie braku możliwości jej uzyskania, informację z rejestrów karnych nieukierunkowaną na określony cel.

4. Jeśli w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego bądź nie wydaje się informacji z tego rejestru, wówczas kandydat na pracownika będący cudzoziemcem, składa oświadczenie o:
- 1) braku rejestru karnego w danym państwie albo o braku możliwości uzyskania informacji z takiego rejestru,
 - 2) niekaralności w danym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z o przeciwdziałaniu narkomanii,
 - 3) niewydaniu wobec tej osoby innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się ww. czynów zabronionych,
 - 4) braku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy obowiązku stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich lub z opieką nad nimi.

XII. Monitorowanie stosowania Standardów Ochrony Małoletnich

1. Dyrektor powierza odpowiedzialność za monitorowanie realizacji i propagowanie Standardów ochrony Małoletnich w Centrum koordynatorowi ds. standardów ochrony małoletnich, zwanemu dalej „koordynatorem”.
2. Koordynator jest odpowiedzialna za:
 - 1) monitorowanie realizacji niniejszych Standardów,
 - 2) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów,
 - 3) prowadzenie dokumentacji zgłoszeń i ochrony małoletnich w Centrum,
 - 4) proponowanie zmian w Standardach,
 - 5) organizowania nie rzadziej niż raz na 24 miesiące szkolenia pracowników w zakresie Standardów Ochrony Małoletnich.
3. Koordynator prowadzi ankietę monitorującą poziom realizacji Standardów. Na podstawie przeprowadzonej ankiety koordynator sporządza Raport z monitoringu, który następnie przekazuje Dyrektorowi.



