

# **Standardy ochrony małoletnich**

## **w New English School Michalina Gromadzka-Róg**

### **Rozdział I**

#### **Przepisy ogólne**

1. Niniejsze Standardy ochrony małoletnich (dalej w skrócie jako „standardy”) określają politykę ochrony osób małoletnich w New English School Michalina Gromadzka-Róg (dalej: „Pracodawca”).
2. Standardy dotyczą tego, jak przeciwdziałać naruszaniu praw dzieci, jak tworzyć środowisko przyjazne i bezpieczne dzieciom oraz jakie kroki podjąć w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa dzieci.
3. Ustanowienie standardów jest komunikatem zarówno dla personelu, jak i dla dzieci oraz ich rodziców/opiekunów, że w codziennej pracy Pracodawca respektowane są takie wartości, jak dobro dziecka oraz jego prawo do życia w bezpiecznym i zapewniającym rozwój otoczeniu, a personel w sposób holistyczny postrzega zdrowie dziecka i bierze pod uwagę nie tylko kondycję fizyczną dziecka, ale także jego stan emocjonalny i najbliższe otoczenie.
4. Standardy określają w szczególności:
  - 1) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem Pracodawcy a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
  - 2) zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
  - 3) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego;
  - 4) zasady przeglądu i aktualizacji Standardów;
  - 5) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu lub organizatora do stosowania Standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
  - 6) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;

- 7) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
  - 8) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego;
  - 9) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
  - 10) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
  - 11) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
  - 12) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia.
5. W przypadku dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi uwzględnia się ich sytuację i udziela wsparcia odpowiedniego do ich potrzeb.
6. Określone w niniejszych Standardach obowiązki pracowników Pracodawcy odnoszą się również do osób świadczących pracę na rzecz Pracodawcy na jakiegokolwiek podstawie prawnej, w tym współpracowników Pracodawcy.

## **Rozdział II**

### **Objaśnienie terminów**

1. Pracownikiem Pracodawcy jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, a w rozumieniu standardów za pracownika należy uważać także każdą osobę wykonującą jakąkolwiek działalność w imieniu Pracodawcy, także stażystów, wolontariuszy i praktykantów.
2. Dzieckiem (małoletnim) jest osoba do ukończenia 18 roku życia.
3. Opiekunem dziecka jest osoba uprawniona do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.
4. Zgoda rodzica dziecka oznacza zgodę co najmniej jednego z rodziców dziecka. W przypadku braku porozumienia między rodzicami dziecka należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.

5. Przez krzywdzenie dziecka należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę dziecka przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Pracodawcy lub zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbywanie.
6. Osoba odpowiedzialna za Standardy to pracownik sprawujący nadzór nad realizacją standardów u Pracodawcy.
7. Dane osobowe dziecka to wszelkie informacje umożliwiające jego identyfikację.
8. Fundraising – proces zdobywania funduszy poprzez proszenie o wsparcie osób indywidualnych, przedsiębiorstw, fundacji dobroczynnych lub instytucji rządowych i samorządowych.

### **Rozdział III**

#### **Personel**

1. Standardy dotyczą całego personelu (pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy).
2. Znajomość i zaakceptowanie standardów są potwierdzone podpisaniem oświadczenia.
3. Pracodawca uzyskuje dane z Rejestru Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym oraz informacje z Krajowego Rejestru Karnego i rejestrów karalności państw trzecich w zakresie określonych przestępow (lub odpowiadających im czynów zabronionych w przepisach prawa obcego) albo – w przypadkach wskazanych prawem – oświadczenia o niekaralności – w stosunku do personelu zaangażowanego w relacje z małoletnimi.
4. W przypadku powzięcia informacji o wszczęciu wobec pracownika/współpracownika postępowania karnego o przestępow przeciwko wolności seksualnej lub przestępow z użyciem przemocy popełnione przeciwko dzieciom należy niezwłocznie odsunąć ją od wszelkich form kontaktu z dziećmi i przenieść na stanowisko pracy na którym kontakt ten nie występuje lub rozważyć zakończenie umowy z tą osobą.
5. Służby kadrowe utrzymują wykaz osób uprawnionych do kontaktów z małoletnimi oraz zapewniają stosowne sprawdzenia tych osób.
6. Pracownik spoza wykazu z ust. 5 nie jest uprawniony do kontaktu z małoletnimi. W przypadku zamiaru wykonywania zadań w kontakcie z małoletnimi obowiązany jest uzyskać zgodę Pracodawcy i poddać się stosownym sprawdzeniom przy udziale służb kadrowych, które dopisują go do wykazu.

## **Rozdział IV**

### **Zasady bezpiecznych relacji personelu z dziećmi**

1. W ramach rekrutacji członków personelu pracujących z dziećmi prowadzona jest ocena przygotowania kandydatów do pracy z dziećmi.
2. Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez personel jest działanie dla dobra dziecka, troski o jego bezpieczeństwo i w jego najlepszym interesie. Czyni to w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych instytucji oraz swoich kompetencji.
3. Personel traktuje dziecko z empatią i szacunkiem wobec jego godności, potrzeb oraz intymności.
4. Dziecko ma prawo do otrzymywania informacji na temat swojej sytuacji przy użyciu prostego języka w sposób dostosowany do wieku, sytuacji i poziomu rozwoju dziecka.
5. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec dziecka w jakiegokolwiek formie. Nie wolno dziecka upokarzać, krzywić na nie, lekceważyć lub obrażać.
6. Pracownicy i współpracownicy nie kontaktują się w ramach pracy prywatnymi kanałami komunikacji z dziećmi bez wiedzy lub zgody ich opiekunów prawnych.

## **Rozdział V**

### **Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci**

1. Pracownicy Pracodawcy posiadają odpowiednią wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka i objawy krzywdzenia dzieci (także z wykorzystaniem technologii informatycznej i komunikacyjnej).
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy/ współpracownicy Pracodawcy, którzy pozostają z dzieckiem/jego rodziną w bezpośrednim kontakcie podejmują rozmowę z rodzicami, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania dla siebie pomocy. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka w ramach działalności Pracodawcy, pracownicy i współpracownicy przekazują tę informację kierownictwu.
3. Pracownicy i współpracownicy monitorują sytuację i dobrostan dzieci w czasie wykonywania czynności w imieniu Pracodawcy.

4. Każdy pracownik Pracodawcy mający kontakt z dziećmi jest weryfikowany pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności.
5. W przypadku zidentyfikowania lub podejrzenia wystąpienia czynników ryzyka lub objawów krzywdzenia dziecka, pracownicy podejmują rozmowę z rodzicami/ prawnymi opiekunami dziecka, przekazując informacje na temat dostępnej oferty dostępnego wsparcia i motywując do skorzystania z pomocy.
6. Wszyscy pracownicy i współpracownicy, którzy w związku z wykonywaniem służbowych obowiązków, podjęli informację o krzywdzeniu dziecka lub inne informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

## **Rozdział VI**

### **Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia dziecka**

#### *a. Zasady ogólne*

1. Pracodawca w miarę potrzeb prowadzi dla dzieci zajęcia na temat bezpiecznych relacji z innymi osobami, w tym dorosłymi oraz konieczności zgłaszania dorosłym wszystkiego, co je niepokoi.
2. Zagrożenie bezpieczeństwa dzieci może przybierać różne formy, z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
3. 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, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie;
  - c. doszło do zaniedbania potrzeb życiowych dziecka (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
4. W przypadku podjęcia przez pracownika podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone, pracownik ma obowiązek:
  - udzielić niezbędnej pomocy w stanach zagrożenia życia i zdrowia;

- poinformować rodziców/opiekunów dziecka o podejrzeniu krzywdzenia dziecka;
- udzielić informacji o możliwościach uzyskania pomocy lub wsparcia oraz o uprawnieniu do uzyskania bezpłatnego zaświadczenia lekarskiego o ustaleniu przyczyn i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemocy lub zaniedbania.

5. Czynności opisane w tym rozdziale podejmowane i realizowane wobec dziecka przeprowadza się w obecności rodzica, opiekuna prawnego, chyba że z uwagi na charakter tych czynności jest to niemożliwie albo wobec rodzica, opiekuna prawnego istnieje uzasadnione podejrzenie, że są oni sprawcami krzywdzenia dziecka.

6. W przypadku podejrzenia stosowania przemocy w rodzinie wobec dziecka, gdzie zachodzi podejrzenie, że wobec niego przemoc stosują rodzice/opiekunowie, jeżeli jest to możliwe działania z udziałem dziecka przeprowadza się w obecności osoby pełnoletniej najbliższej.

7. Działania z udziałem dziecka, co do którego istnieje podejrzenie, że jest dotknięte przemocą, powinny być prowadzone w sposób niepotęgujący krzywdy dziecka, jeśli to możliwe z udziałem pedagoga i psychologa. Adnotację dotyczącą interwencji umieszcza się w dokumentacji danego działania.

8. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę dziecka przez:

- a. Pracownika/współpracownika;
- b. inne osoby trzecie;
- c. rodziców/opiekunów prawnych;
- d. inne dziecko.

9. Karty interwencji, o których mowa poniżej, zawierają:

- imię i nazwisko dziecka,
- przyczyna interwencji (forma krzywdzenia) – opis,
- osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia,
- działania podjęte wobec dziecka ,
- ustalenia planu pomocy (jeśli dotyczy),
- spotkania z opiekunami dziecka, w tym opis, data,



- interwencja prawna, o ile taką podjęto: zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wnioski o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, inny rodzaj interwencji (opis),
- dane dotyczące interwencji (nazwa i adres organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji,
- wyniki interwencji: działania organów wymiaru sprawiedliwości, jeśli New English School Michalina Gromadzka-Róg uzyskała informacje o wynikach działań własnych lub rodziców.

#### *b. Podejrzenie krzywdzenia*

1. W przypadku podjęcia przez pracownika lub współpracownika Pracodawcy podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone, pracownik/współpracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania uzyskanej informacji kierownictwu. Notatka może mieć formę pisemną lub mailową.
2. Interwencja prowadzona jest przez kierownictwo Pracodawcy, które może wyznaczyć na stałe do tego zadania inną osobę. W przypadku wyznaczenia takiej osoby jej dane (imię, nazwisko, email, telefon) zostaną podane do wiadomości pracowników /współpracowników oraz zapisane w tym paragrafie.
3. W przypadku wyznaczenia innej osoby do prowadzenia interwencji pod pojęciem "kierownictwa" należy rozumieć osobę odpowiedzialną za prowadzenie interwencji.
4. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja prowadzona jest przez kierownictwo Pracodawcy.
5. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony kierownictwa Pracodawcy, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
6. Do udziału w interwencji można w miarę możliwości doprosić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z dzieckiem o trudnych doświadczeniach.
7. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji.
8. Wszyscy pracownicy i inne osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podjęły 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.

*c. Śmierć lub ciężki uszczerbek na zdrowiu dziecka*

1. 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 998 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik/współpracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie wypełnia kartę interwencji.

2. Jeżeli skutkiem zdarzenia, co do którego zachodzi uzasadnione przypuszczenie lub zostało stwierdzone, że stanowi umyślny czyn zabroniony określony w Kodeksie karnym, popełniony przez rodzica albo opiekuna prawnego lub faktycznego, jest śmierć lub ciężki uszczerbek na zdrowiu małoletniego, zdarzenie może zostać poddane analizie, zwanej dalej "analizą określonego zdarzenia", której celem jest ocena funkcjonowania ochrony małoletnich przed krzywdzeniem oraz określenie działań usprawniających to funkcjonowanie i umożliwiających zapobieganie podobnym zdarzeniom przez Zespół do spraw analizy zdarzeń powołanego przez Ministra Sprawiedliwości.

3. Pracodawca po powzięciu informacji o zdarzeniu, o którym mowa powyżej ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o tym przewodniczącego Zespołu do spraw analizy zdarzeń.

*d. Krzywdzenie ze strony pracownika/współpracownika*

1. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez pracownika/współpracownika, osoba ta zostaje natychmiast odsunięta od wszelkich form kontaktu z dziećmi (nie tylko dzieckiem pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.

2. Kierownictwo Pracodawcy przeprowadza rozmowę z dzieckiem i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka, w szczególności jego opiekunami. Kierownictwo Pracodawcy stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.



3. Kierownictwo Pracodawcy 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.
4. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo, kierownictwo Pracodawcy sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
5. W przypadku, gdy pracownik/ współpracownik dopuścił się wobec dziecka innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, kierownictwo Pracodawcy powinno zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać pracownika/ współpracownika podejrzewanego 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, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby. Jeżeli pracownik/ współpracownik, który dopuścił się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniony przez Pracodawcę, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren Pracodawcy, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z instytucją współpracującą.

*e. Krzywdzenie przez inne osoby trzecie*

1. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez osobę trzecią (obcą, bądź spokrewnioną), kierownictwo Pracodawcy przeprowadza rozmowę z dzieckiem i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka, w szczególności jego opiekunami. Kierownictwo stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie.
2. Kierownictwo Pracodawcy 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.
3. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo kierownictwo sporządza zawiadomienie o możliwości 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 dziecka, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają dziecka, które doświadczyło krzywdzenia kierownictwo sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.

5. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji instytucji, o których mowa w punktach poprzedzających.

*f. Krzywdzenie ze strony rodziców/opiekunów*

1. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez rodziców/opiekunów kierownictwo New English School Michalina Gromadzka-Róg przeprowadza rozmowę z dzieckiem i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka. Kierownictwo Pracodawcy stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.

2. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo kierownictwo Pracodawcy sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.

3. W przypadku, gdy z przeprowadzonych ustaleń 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 dorosłej), rodzina stosuje przemoc wobec dziecka (rodzic/inny domownik krzyczy na dziecko, stosuje kary fizyczne), należy poinformować właściwy ośrodek pomocy społecznej o potrzebie pomocy rodzinie, gdy niespełnianie potrzeb wynika z sytuacji ubóstwa, bądź - w przypadku przemocy i zaniedbania - konieczności wszczęcia procedury Niebieskie Karty.

4. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji instytucji, o których mowa w punktach poprzedzających.

*g. Krzywdzenie rówieśnicze*

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez inne dziecko przebywające w Pracodawcy (np. na zajęciach grupowych) należy przeprowadzić rozmowę z dzieckiem podejrzewanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami, a także oddzielnie z dzieckiem poddawany krzywdzeniu i jego opiekunami. 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 rodzicami/opiekunami dziecka krzywdzącego należy opracować plan naprawczy, celem zmiany niepożądanych zachowań.

3. Z rodzicami/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 podejrzewane o krzywdzenie innego dziecka samo nie jest krzywdzone przez rodziców/opiekunów, innych dorosłych bądź inne dzieci. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy przejść do stosownej procedury.

5. W przypadku, gdy dziecko krzywdzące nie uczęszcza do Pracodawcy należy porozmawiać z dzieckiem poddawającym krzywdzeniu, innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu, a także z rodzicami dziecka krzywdzonego celem ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Kierownictwo Pracodawcy 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 rodziców dziecka krzywdzącego).

6. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest dziecko w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez pisemne zawiadomienie.

7. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest dziecko powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

#### *h. Plan wsparcia dziecka, które doświadczyło krzywdzenia*

Wsparcie powinno opierać się na zasobach wewnętrznych Pracodawcy (np. spotkania z osobą o przygotowaniu pedagogicznym, prowadzenie rozmów z rodzicami)

oraz na zasobach zewnętrznych (np. zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniego organu/institucji, wskazanie rodzicom/opiekunom miejsc, które świadczą pomoc specjalistyczną). Zakres planu wsparcia powinien wynikać z możliwości Pracodawcy.

## **Rozdział VII**

### **Zasady ochrony dostępu do Internetu**

1. Na terenie Pracodawcy dziecko korzysta z Internetu za zgodą rodzica/opiekuna prawnego i na udostępnionym przez niego urządzeniu.
2. W przypadku podejrzenia skrzywdzenia dziecka z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym za pomocą sieci Internet (korzystanie przez dziecko ze stron zawierających niebezpieczne treści, upublicznianie wizerunku dziecka w sposób krzywdzący lub ośmieszający go – cyberprzemoc) podejmuje się działania zgodnie z rozdziałem V standardów.

## **Rozdział VIII**

### **Zasady ochrony danych osobowych oraz wizerunku dziecka**

1. Dane osobowe dziecka podlegają ochronie na zasadach zgodnych z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 oraz regulacji Pracodawcy dotyczących Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji. Pracownik i współpracownik Pracodawcy ma obowiązek zachowania w tajemnicy danych osobowych, które przetwarza, oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem. Naruszenie tego obowiązku może prowadzić do natychmiastowego (w tym dyscyplinarnego – w przypadku pracowników) rozwiązania umowy.
2. Dane osobowe dziecka są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.
3. Utrwalanie wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) na terenie Pracodawcy i jego upublicznianie jest dopuszczalne za zgodą rodzica/opiekuna prawnego dziecka. Powyższe stosuje się również do przedstawicieli mediów przygotowujących materiały na terenie Pracodawcy.
4. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica/opiekuna nie jest wymagana.

5. Podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych do opiekuna dziecka możliwe jest tylko za wiedzą i zgodą tego opiekuna.
6. Pracownik lub współpracownik Pracodawcy nie udostępnia przedstawicielom mediów informacji o dziecku ani jego opiece.
7. Pracownik lub współpracownik Pracodawcy, w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, może skontaktować się z opiekunem dziecka i zapytać go o zgodę na podanie jego danych kontaktowych przedstawicielom mediów. W przypadku wyrażenia zgody, pracownik lub współpracownik podaje przedstawicielowi mediów dane kontaktowe do opiekuna dziecka.
8. Pracownik lub współpracownik nie kontaktuje przedstawicieli mediów z dziećmi.
9. Pracownik lub współpracownik Pracodawcy nie wypowiada się w kontakcie z przedstawicielami mediów o sprawie dziecka lub jego opiekuna. Zakaz ten dotyczy także sytuacji, gdy pracownik /współpracownik jest przeświadczony, że jego wypowiedź nie jest w żaden sposób utrwalana.
10. Pracownik lub współpracownik Pracodawcy, w wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, może się wypowiedzieć w kontakcie z przedstawicielami mediów o sprawie dziecka lub jego opiekuna – wyłącznie za uprzednim wyrażeniem pisemnej zgody przez opiekuna dziecka.
11. W celu realizacji materiału medialnego można udostępnić mediom wybrane pomieszczenia zajmowane przez Pracodawcę. Decyzję w sprawie udostępnienia pomieszczenia podejmuje kierownictwo Pracodawcy.
12. Podejmując decyzję, o której mowa w punkcie poprzedzającym, należy przygotować wybrane pomieszczenie do realizacji materiału medialnego w taki sposób, by uniemożliwić filmowanie dzieci przebywających w pomieszczeniach Pracodawcy.
13. Pracownikowi lub współpracownikowi Pracodawcy, nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) przebywającego na terenie Pracodawcy bez pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
14. W celu uzyskania zgody, o której mowa powyżej, pracownik lub współpracownik Pracodawcy może skontaktować się z opiekunem dziecka i ustalić procedurę uzyskania zgody. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych do opiekuna dziecka – bez uprzedniej wiedzy i zgody tego opiekuna.

15. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie wizerunku dziecka nie jest wymagana.
16. Upublicznienie przez pracownika/współpracownika Pracodawcy wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
17. Pisemna zgoda, o której mowa powyżej, powinna zawierać informację, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany (np. że umieszczony zostanie na stronie [www.youtube.pl](http://www.youtube.pl) w celach promocyjnych).
18. Niedopuszczalne jest używanie wizerunku dzieci – podopiecznych Pracodawcy w celach fundraisingowych, jak też ich historii i innych danych na ich temat, bez uprzedniej anonimizacji i podjęciu wszelkich działań mających na celu uniemożliwienie odbiorcom powiązanie historii z konkretnym dzieckiem.

## **Rozdział IX**

### **Monitoring stosowania standardów**

1. Pracodawca monitoruje realizację standardów, reaguje na sygnały naruszenia standardów oraz dokonuje zmian w standardach, jeżeli jest to konieczne lub wskazane.
2. Służby kadrowe Pracodawcy prowadzą wśród pracowników raz na rok ankietę monitorującą poziom realizacji standardów.
3. W ankiecie, o której stanowi ust. 2 pracownicy mogą proponować zmiany standardów oraz wskazywać naruszenia standardów.
4. Służby kadrowe dokonują opracowania wypełnionych przez pracowników i współpracowników ankiet. Sporządza na tej podstawie raport z monitoringu.
5. Co najmniej raz na dwa lata dokonuje się oceny standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy pisemnie udokumentować.
6. Pracodawca wprowadza do standardów niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom oraz współpracownikom nowe brzmienie standardów.

**Rozdział X**  
**Przepisy końcowe**

1. Ogłoszenie standardów następuje poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Pracodawcy oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń.
2. Ogłoszenie standardów dla pracowników placówki następuje poprzez przesłanie ich tekstu drogą elektroniczną.

**Załączniki:**

Załącznik nr 1. Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych zasad ochrony dzieci.

Załącznik nr 2. Oświadczenie o państwie lub państwach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat.

Załącznik nr 3. Oświadczenie w przypadku braku informacji z rejestru karnego.

Załącznik nr 4. Monitoring polityki– ankieta (przykład)

**NEW ENGLISH SCHOOL**  
*Michalina Gromadzka-Róg*  
ul. Wincentego Pola 18, 35-021 Rzeszów  
tel. 77 852 72 63 NIP 8133489760



**Oświadczenie o niekaralności  
i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych zasad ochrony dzieci**

Ja, ..... nr PESEL .....  
oświadczam, że nie byłam/em skazana/y za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, i przestępstwa z użyciem przemocy na szkodę małoletniego i nie toczy się przeciwko mnie żadne postępowanie karne ani dyscyplinarne w tym zakresie.

Ponadto oświadczam, że zapoznałam/-em się z standardami ochrony małoletnich w New English School Michalina Gromadzka-Róg i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....  
(data i podpis)

**NEW ENGLISH SCHOOL**  
Michalina Gromadzka-Róg  
ul. Wincentego Pola 18, 35-021 Rzeszów  
tel. 17 852 72 63 NIP 8133489760

*Michalina Gromadzka-Róg*



**Oświadczenie**  
**o państwie lub państwach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat**

Ja, ..... nr PESEL .....  
oświadczam, że:

- \* nie zamieszkiwałam/-em w ostatnich 20 latach w innych państwach niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa.
- \* zamieszkiwałam/-em w ostatnich 20 latach w innych państwach niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, a to w następujących państwach .....

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....  
(miejscowość i data)

.....  
(czytelny podpis)

**\*Niepotrzebne skreślić**

Jeżeli osoba zamieszkiwała w innym państwie niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa jest zobowiązany przedłożyć zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu Karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu Karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 172), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

Podstawa prawna: art. 21 ust. 5, ust. 7 i ust. 8 Ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich z dnia 13 maja 2016 r.. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 z późn. zm.),

**NEW ENGLISH SCHOOL**

Michalina Gromadzka-Róg  
ul. Wincentego Poja 18, 35-021 Rzeszów  
tel. 17 852 72 63 NIP 8133489760

*Michalina Gromadzka-Róg*

**Oświadczenie  
w przypadku braku informacji z rejestru karnego**

Ja, niżej podpisany/a ..... numer  
PESEL .....

**O ś w i a d c z a m**

- iż prawo w państwie obywatelstwa ..... (wpisać nazwę państwa/państw) nie przewiduje sporządzenia informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestru karnego;
- iż prawo w państwie, w którym zamieszkiwałem/am .....(wpisać nazwę państwa/państw) nie przewiduje sporządzenia informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestru karnego.

**O ś w i a d c z a m**

nie byłem/am prawomocnie skazany/a w żadnym z niżej wymienionych państw za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, a także nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłem/am się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

Jestem świadomy/ a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(własnoręczny – czytelny podpis)

Podstawa prawna: art. 21 ust. 5, ust. 7 i ust. 8 ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich z dnia z dnia 13 maja 2016 r. (Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 z późn. zm.)

NEW ENGLISH SCHOOL  
Michalina Gromadzka-Róg  
ul. Wincentego Pola 18, 35-021 Rzeszów  
tel. 17 852 72 63 NIP 8133489760

*Michalina Gromadzka-Róg* 18

**Monitoring polityki- ankieta  
(przykład)**

| l. p. | Pytanie   | Tak | Nie |
|-------|---|-----|-----|
| 1.    | Czy zapoznałeś się z dokumentem Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem?   |     |     |
| 2.    | Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia dzieci?  |     |     |
| 3.    | Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia dzieci?   |     |     |
| 4.    | Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Polityce ochrony dzieci przed krzywdzeniem przez innego pracownika? |     |     |
| 5.    | Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Polityki ochrony dzieci przed krzywdzeniem? (wpisz poniżej tabeli)              |     |     |

**NEW ENGLISH SCHOOL**  
Michalina Gromadzka-Róg  
ul. Wincentego Pola 18, 35-021 Rzeszów  
tel. 17 852 72 63 NIP 8133489760

*Michalina Gromadzka-Róg*

