



**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W AGENCJI ROZWOJU MIASTA KRAKOWA sp. z o.o.
- wersja skrócona**

Kontakt do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich w Agencji Rozwoju Miasta Krakowa sp. z o.o.:

e-mail: ochrona.maloletnich@armk.pl
tel: +48 12 307 27 59
listownie: Agencja Rozwoju Miasta Krakowa sp. z o.o.
Koordynator ds. Ochrony Małoletnich,
ul. Marii Konopnickiej 17, 30-302 Kraków

1. Jak powinien zachowywać się pracownik wobec dzieci, które biorą udział w wydarzeniu?

1. Pracownicy w kontaktach z małoletnimi powinni podejmować wszelkie działania na rzecz ich dobra oraz traktować małoletnich z szacunkiem.
2. Pracownicy wysłuchują małoletnich i starają się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku,
3. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi oraz każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
4. W przypadku zaobserwowania sytuacji przemocowych pomiędzy samymi małoletnimi każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.
5. Decyzje dotyczące konkretnego małoletniego powinny uwzględniać również bezpieczeństwo pozostałych małoletnich.
6. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi Pracownikami, a małoletnim.
7. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczuwanie.

2. Jakie zachowania pracownika wobec dziecka są niedozwolone?

1. Pracownicy w kontakcie z małoletnimi:
 - 1) nie mogą zawstydząć, lekceważyć i obrażać małoletnich;
 - 2) nie mogą kontaktować się prywatnymi kanałami komunikacji z małoletnimi bez wiedzy ich rodziców lub opiekunów;
 - 3) zobowiązani są do nieujawniania informacji wrażliwych dotyczących małoletniego (w szczególności: wizerunek małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej) wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich;
2. Niedopuszczalne jest:
 - 1) stosowanie wobec małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie; za zachowania przemocowe uznaje się m.in. krzyk (oprócz sytuacji, gdy stanowi on ostrzeżenie i wymaga tego sytuacja niebezpieczna);
 - 2) niestosowne zachowanie wobec małoletniego lub w jego obecności zachowywanie się w obecności małoletniego 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 małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby);

- 3) dotykanie małoletnich w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany;
 - 4) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych;
 - 5) proponowanie nieletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych, nielegalnych substancji, jak również używania ich w obecności małoletnich;
 - 6) utrwalanie wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych;
 - 7) angażowanie się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne;
 - 8) przebywanie z małoletnim sam na sam w jednym zamkniętym pomieszczeniu. Jeśli pojawi się konieczność porozmawiania z małoletnim na osobności, należy zostawić uchylone drzwi do pomieszczenia i zadbać, aby być w zasięgu wzroku innych; można też poprosić drugiego Pracownika o obecność podczas takiej rozmowy;
 - 9) nawiązanie niejawnego bądź ukrywanego kontaktu fizycznego z małoletnim, lub wiążącego się z jakąkolwiek gratyfikacją lub wynikającego z relacji władzy.
3. Spotkanie z małoletnim poza czasem standardowo poświęcanym na działalność prowadzoną przez Spółkę wymaga zgody opiekuna małoletniego.

3. Dzieci niepełnosprawne oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zasługują na szczególną ochronę.

1. Pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
2. Małoletnich, o których mowa w ust. 1 należy doceniać i szanować, angażować i traktować równo bez względu na stopień niepełnosprawności.
3. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny Pracownika z małoletnim, o którym mowa w ust. 1, tj:
 - 1) pomoc niepełnosprawnemu w czynnościach higienicznych, jeśli typ niepełnosprawności tego wymaga, a jego opiekun wyrazi zgodę;
 - 2) pomoc niepełnosprawnemu w spożywaniu posiłków;
 - 3) pomoc niepełnosprawnemu w poruszaniu się po miejscu wydarzenia.

4. Czy Spółka może udostępniać dokumentację audio–video dzieci z wydarzenia?

1. Spółka i Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.
2. Upublicznienie przez Spółkę lub Pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio–wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

5. Jak zgłosić wyrządzenie krzywdy dziecku przez pracownika?

1. Jeżeli pracownik wyrządził krzywdę dziecku należy to zgłosić do Koordynatora ds. Małoletnich, który podejmie interwencje.



2. Zgłoszenia można dokonać poprzez następujące kanały:
 - 1) za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mail: ochrona.maloletnich@armk.pl o którego dostęp posiada jedynie Koordynator ds. Ochrony Małoletnich,
 - 2) na piśmie zaadresowanym do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich na adres Spółki – korespondencja podlega wyłączeniu z obiegu kancelaryjnego,
 - 3) ustnie w trakcie osobistych spotkań z Koordynatorem ds. Ochrony Małoletnich lub w formie rozmowy telefonicznej pod nr **+48 12 307 27 59**
1. Jeżeli osobą podejrzaną o zachowania niedozwolone wskazane w ust. 1 jest Koordynator ds. Małoletnich, zgłoszenia należy dokonać Zarządowi Spółki, który wyznaczy osobę do podjęcia interwencji.
2. Pracownik, którego dotyczy zgłoszenie zostaje niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z kontaktem z małoletnimi.
3. Zgłoszenie powinno zawierać informacje umożliwiające wyjaśnienie sprawy, w tym np.:
 - 1) datę oraz miejsce zdarzenia i pozyskania informacji o naruszeniu,
 - 2) wskazanie małoletniego, którego dotyczy czyn,
 - 3) osobę wskazaną jako sprawcę naruszenia,
 - 4) opis sytuacji,
 - 5) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia,
 - 6) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszanie, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia.
4. Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo.
5. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Dokonujący zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej oraz do odpowiedzialności porządkowej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz aktami wewnętrznymi Pracodawcy.

6. Jak wygląda interwencja w razie zgłoszenia skrzywdzenia małoletniego?

1. Niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich:
 - 1) przeprowadza rozmowę z małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego (w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia interwencji), w szczególności jego opiekunem. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego;
 - 2) organizuje spotkanie/a z opiekunami małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb;
 - 3) przeprowadza rozmowę z osobą, której zarzuca się krzywdzenie, celem ustalenia przebiegu zdarzenia;
 - 4) przeprowadza rozmowę z osobami, które mogą posiadać informacje o zdarzeniu i jest uprawniony do żądania wszelkiej dokumentacji lub zapisów z monitoringu, które mogą mieć wpływ na ustalenie przebiegu zdarzenia;
 - 5) może złożyć zawiadomienie zewnętrzne do odpowiednich organów
 - 6) przekłada stosowne rekomendacje do Zarządu, w tym dot. zastosowania środków dyscyplinujących.
2. Jeżeli jest to niezbędne z uwagi na charakter naruszenia lub stan psychiczny i emocjonalny



małoletniego, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich może zaangażować specjalistów, w szczególności psychologów, psychiatrów i pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z małoletnim o trudnych doświadczeniach.

3. Z przebiegu interwencji Koordynator ds. Ochrony Małoletnich sporządza Kartę interwencji, zawierającą:
 - 1) opis zdarzenia;
 - 2) podjęte działania;
 - 3) ustalenia i rekomendacje.
4. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich zobowiązany jest do wyjaśnienia okoliczności zdarzenia w ciągu 30 dni od dnia otrzymania zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody Zarządu Spółki, termin ten może ulec wydłużeniu.
5. Zarząd Spółki podejmuje stosowne działania, w terminie 7 dni od dnia otrzymania Karty Interwencji.
6. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, Koordynator ds. Małoletnich po uzyskaniu akceptacji Zarządu Spółki, poinformuje opiekunów małoletniego na piśmie o wyniku interwencji.
7. Niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja małoletniego, z osobą, której zarzuca się popełnienie czynu krzywdzącego, wobec tego małoletniego.
8. Wszelkie działania związane z interwencją powinny być przeprowadzone z zapewnieniem poufności rozmowcy i poczucia bezpieczeństwa małoletniego.

7. Czy można zgłosić wyrządzenie krzywdy małoletniemu przez innego małoletniego?

1. Tak. Należy to zgłosić do opiekuna wydarzenia. W przypadku podejrzenia takiego zachowania (np. na zajęciach grupowych), opiekun wydarzenia powinien niezwłocznie uniemożliwić kontakt pomiędzy małoletnimi oraz poinformować opiekunów małoletnich oraz przeprowadzić z nimi indywidualne rozmowy.
2. W razie konieczności, opiekun wydarzenia zgłasza sprawę do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich, w celu ustalenia konieczności dokonania zewnętrznego.

8. Czy interwencja objęta jest tajemnicą?

1. Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Koordynatorowi ds. Małoletnich lub Zarządowi Spółki oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych, pod rygorem zastosowania środków dyscyplinujących.
2. Wyniki oraz przebieg interwencji mogą być udostępnione jedynie Koordynatorowi ds. Małoletnich, Zarządowi Spółki i opiekunowi małoletniego. Osoba zgłaszająca naruszenie, inna niż wskazana w zdaniu pierwszym, nie jest ona uprawniona do uzyskania informacji, o których mowa w zdaniu pierwszym.
3. Koordynator ds. Ochrony Małoletniego oraz Pracodawca zobowiązani są zapewnić poufność tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i każdej innej osoby wymienionej w zgłoszeniu oraz dochować wszelkiej staranności w celu zabezpieczenia dostępu nieupoważnionym osobom do dokumentacji dotyczącej zgłoszenia.