

Załącznik do Zarządzenia Nr
15/2024 Dyrektora Centrum
Usług Społecznych w Skawinie z
dnia 30.06.2024 r.

Standardy Ochrony Małoletnich w Centrum Usług Społecznych w Skawinie

Preambuła

Każde dziecko jest podmiotem niezbywalnych praw, w tym prawa do ochrony godności. Każde dziecko należy traktować z szacunkiem oraz należytą uwagą i troską o jego dobro. Nadrzedną wartością Centrum Usług Społecznych w Skawinie jest zapewnienie dzieciom harmonijnych warunków rozwoju, wolnych od wszelkich form przemocy, krzywdzenia i zaniedbywania. Wszelkie działania podejmowane przez pracowników Centrum Usług Społecznych w Skawinie są podporządkowane dobru i bezpieczeństwu dzieci. Wszyscy pracownicy, współpracownicy, praktykanci i wolontariusze są zobowiązani do przestrzegania zasad określonych w niniejszym dokumencie. Centrum Usług Społecznych realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 29 lipca 2005r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. 2024, poz. 424 z późn. zm.)
2. Ustawa z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2023, poz. 901, ze zm
3. Ustawa z dnia 28 lipca 2023r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023, poz. 1606)
4. Ustawa z dnia 09 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2023,poz. 1426 ze zm.)
5. Ustawa z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. 2019, poz. 1781)
6. Konwencja o Prawach Dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Narodów Zjednoczonych z dnia 20 listopada 198 r. (Dz. U. 1991, nr 120, poz. 526)
7. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych przyjęta została przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13 grudnia 2006r. (Dz. U. 2012 r., poz. 1169).
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997r. – Kodeks karny (Dz. U. z2022, poz. 1138 z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 13 maja 2016r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich

10. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 06 września 2023 w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz. U. 2023, poz. 1870)

Postanowienia wstępne

1. Pracownik - jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę.
2. Współpracownik- jest to osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażysta, wolontariusz lub osoba współpracująca nieodpłatnie na innych zasadach.
3. Wykonawca usług – osoba fizyczna lub prowadząca działalność gospodarczą realizująca usługi w Centrum Usług Społecznych na rzecz małoletnich.
4. Interwent- osoba zatrudniona w Centrum na stanowisku pracownika socjalnego.
5. Wolontariusz - może być osobą wyłącznie w wieku powyżej 13 roku życia. Umowę z wolontariuszem poniżej 18 roku życia zawiera się za uprzednią zgodą przedstawiciela ustawowego tej osoby.
6. Opiekun dziecka jest to osoba uprawniona do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.
7. Zgoda rodzica dziecka oznacza zgodę co najmniej jednego z rodziców/opiekunów prawnych dziecka. Jednak w przypadku braku porozumienia między rodzicami dziecka należy poinformować rodziców o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.
8. Klient CUS - należy przez to rozumieć każdą osobę korzystającą z usług świadczonych przez CUS w ramach działalności rejestrowej, w szczególności klienci pomocy bezpośredniej, w tym przede wszystkim dzieci i ich rodzice/opiekunowie, profesjonaliści pracujący z dziećmi, uczestnicy imprez grupowych organizowanych przez CUS. Klientem jest zarówno dorosły, jak i dziecko.
9. Koordynator Standardów - należy przez to rozumieć imiennie wyznaczoną osobę sprawującą nadzór nad realizacją Standardów. Imię, nazwisko, email, telefon zostaną podane do wiadomości pracowników/współpracowników.

10. Zespół Interwencyjny - należy przez to rozumieć zespół powoływany przez Dyrektora lub Koordynatora Standardów w celu rozpatrzenia skomplikowanego przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka.

11. Dyrektor – to osoba zarządzająca Centrum zgodnie ze statutem, należy przez to rozumieć również Zastępcę Dyrektora.

12. CUS/Centrum – należy rozumieć Centrum Usług Społecznych w Skawinie

13. Krzywdzenie małoletniego – należy przez to rozumieć każde zamierzone lub niezamierzone działanie lub zaniechanie na szkodę małoletniego popełnione przez jakąkolwiek osobę, w tym pracowników Centrum, skutkujące przede wszystkim naruszeniem dobra małoletniego, naruszeniem jego praw czy zakłóceniem jego rozwoju, a w tym jego zaniedbywanie. Krzywdzeniem jest:

Krzywdzenie dzieci, to każde działanie lub bezczynność jednostki, instytucji lub społeczeństwa jako całości i każdy rezultat takiego działania lub bezczynności, który deprawuje prawa i swobody dzieci i/lub zakłóca ich optymalny rozwój (D.Gill).

Formy krzywdzenia:

Przemoc fizyczna – wszelkiego rodzaju celowe uszkodzenia ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być urazy takiej jak: stłuczenia, złamania, zasinienia, oparzenia, urazy narządów wewnętrznych itp..

Przemoc emocjonalna – rozmyślne, nie zawierające aktów przemocy fizycznej, zachowania dorosłych osób wobec dzieci, które powodują znaczące obniżenie możliwości prawidłowego rozwoju dziecka, w tym zaburzenia osobowości, niskie poczucie własnej wartości, stany nerwicowe i lękowe. Należą do nich obelgi, groźby, szantaż, zastraszanie, emocjonalne odrzucenie oraz nadmierne, nieadekwatne do możliwości dziecka wymagania.

Wykorzystywanie seksualne – każde zachowanie osoby dorosłej, silniejszej i/lub starszej, które prowadzi do kontaktów z dzieckiem charakterze seksualnym. Wykorzystywanie seksualne dziecka może mieć formę takich zachowań jak: obnażanie się w obecności dziecka w celu eksponowania narządów płciowych, świadome czynienie z dziecka świadka aktów

płciowych, zachęcanie do obnażania się, oglądania pornografii, dotykania miejsc intymnych innych osób oraz dotykanie do miejsc intymnych dziecka, zgwałcenia.

Zaniedbywanie – niezaspokajanie podstawowych potrzeb dziecka zarówno fizycznych, jak i psychicznych. Do tej kategorii należy niewłaściwe odżywianie, ubieranie, niedostateczna ochrona zdrowia, brak właściwej edukacji, niewystarczająca opieka i narażanie dziecka na niebezpieczeństwo, niezaspokajanie poczucia bezpieczeństwa, a także potrzeby miłości, troski, stabilizacji, przynależności itp.

Rozdział I

Bezpieczny kontakt z dziećmi pracowników/współpracowników rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci.

§ 1.

1. Pracownik/współpracownik/ wykonawca usług przed dopuszczeniem do realizacji obowiązków w zakresie pracy z rodziną, wychowania, edukacji, wypoczynku, leczenia małoletnich lub z opieką nad nimi, podaje swoje dane osobowe, które następnie służą Dyrektorowi CUS do wykonania obowiązku określonego w art. 21 Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1304) i sprawdzenia pracownika lub współpracownika w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym, zwanym dalej Rejestrem. Sprawdzenie dotyczy także osób poniżej 18 roku życia. W aktach osobowych pracownika lub współpracownika a także przy dokumentacji dotyczącej zlecenia wykonania usług przechowuje się wydruk pierwszego oraz każdorazowego sprawdzenia osoby w Rejestrze. Osoba figurująca w Rejestrze nie może zostać zatrudniona ani nie może z nią zostać zawarta inna forma umowy przewidzianej prawem. Zakres danych osobowych potrzebnych do sprawdzenia osoby w Rejestrze znajduje się w **załączniku nr 4** do niniejszych standardów. Za realizację obowiązku odpowiada Dyrektor, który może upoważnić do tego pracownika.

2. W celu monitorowania bezpieczeństwa, poza wykonaniem obowiązku określonego w ustępie poprzedzającym Dyrektor dokonuje każdego roku sprawdzenia figurowania pracownika lub współpracownika w Rejestrze.
3. Poza sprawdzeniem figurowania osoby w Rejestrze pracownik/współpracownik powyżej 17 roku życia, podejmujący obowiązki pracownicze lub działania jak w ust. 1 powyżej, podpisuje oświadczenie, jak **w załączniku nr 3 do Standardów**.
4. W przypadku powzięcia informacji o wszczęciu wobec pracownika lub współpracownika postępowania karnego o przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub przestępstwo 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.

§ 2.

1. Wszyscy pracownicy /współpracownicy / wykonawcy usług zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z dziećmi i każdorazowego rozważenia, czy ich reakcja, komunikat bądź działanie wobec dziecka są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych dzieci.
2. Wszyscy pracownicy / współpracownicy / wykonawcy usług są zobowiązani do działania w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji danego zachowania, o co należy dbać zwłaszcza w odniesieniu do dzieci ze spectrum w szczególności : Autyzmu, Aspergera lub innych deficytów, gdzie rozumienie sytuacji społecznych może być na obniżonym poziomie.
3. Nie wolno ujawniać informacji wrażliwych dotyczących dziecka wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec pozostałych klientów CUS lub pracowników i współpracowników, którym wiedza ta nie jest niezbędna do wykonywania swoich obowiązków. Obejmuje to między innymi informacje o sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej. Wszelkie informacje o niepełnosprawności lub zdiagnozowanych zaburzeniach/chorobach itp. mogą być omawiane z dzieckiem wyłącznie za zgodą jego rodziców i być słusznie uzasadnione.

§ 3.

1. Zabrania się w komunikacji z dziećmi zachowywać się 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).
2. Zaleca się wdrażanie dzieci do przyjmowania asertywnej postawy i zapewnianie ich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć bezpośrednio w rozmowie pracownikowi/współpracownikami lub wybranej przez siebie osobie i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
3. Pracownicy i współpracownicy nie kontaktują się prywatnymi kanałami komunikacji z dziećmi bez wiedzy ich opiekunów prawnych.
4. W szczególności pracownicy i współpracownicy nie prowadzą z dziećmi prywatnych rozmów z wykorzystaniem mediów społecznościowych bez wiedzy i zgody rodzica / opiekuna. Zasada ta nie dotyczy sytuacji (nawet potencjalnego) zagrożenia życia i zdrowia dziecka. W takim przypadku pracownik lub współpracownik może kontynuować rozmowę, lecz zobowiązany jest jednocześnie powiadomić Dyrektora CUS lub Koordynatora Standardów o kontakcie z dzieckiem i przyczynach tego kontaktu. Powiadomienie powinno być w miarę możliwości dokonane pisemnie lub mailowo.
5. W przypadku rozpoczęcia prywatnej rozmowy z wykorzystaniem mediów społecznościowych przez samo dziecko pracownik/współpracownik nie kontynuuje rozmowy i poleca dziecku zgłoszenie się do niej/niego w miejscu wykonywania obowiązków służbowych lub z wykorzystaniem służbowych kanałów komunikacji zdalnej.

§ 4.

1. Kontakt fizyczny z dzieckiem odbywa się zawsze za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą.
2. Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne – wynika to z przepisów prawa. Zabrania się jakiegokolwiek naruszania nietykalności cielesnej dzieci. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z dzieckiem może być stosowny, wręcz niezbędny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu, uwzględnia wiek dziecka, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. W związku z tym, że nie można wyznaczyć

uniwersalnej zasady dotyczącej stosowności każdego takiego kontaktu fizycznego, należy kierować się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję dziecka (np. w momencie napadów agresji czy napadów drgawkowych), pytając go o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez niego lub osoby trzecie. Zaleca się, aby w stosunku do dzieci niepełnosprawnościami, przewlekłe chorych lub z innymi zdiagnozowanymi zaburzeniami rozwojowymi ustalić z rodzicem/opiekunem optymalne formy kontaktu fizycznego z dzieckiem.

3. W wypadku nawiązania kontaktu fizycznego z dzieckiem należy być przygotowanym na wyjaśnienie swoich działań.

4. Nie należy angażować się w takie aktywności, które mogą zostać przez dziecko lub obserwujących dwuznacznie odebrane, jak: łaskotanie, udawane walki z dziećmi czy brutalne zabawy fizyczne.

5. Zaleca się zachowanie szczególnej ostrożności wobec dzieci, które doświadczyły nadużycia i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że małe dziecko będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi lub źle odczyta intencje pracownika. W takich sytuacjach ważna jest pomoc małemu dziecku, zapewnienie go o wsparciu, ale też o konieczności poszanowania granic dorosłego.

6. Kontakt fizyczny z dzieckiem nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy.

7. Będąc świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub dzieci, zawsze należy poinformować Dyrektora CUS lub Koordynatora Standardów i postępować zgodnie z obowiązującymi procedurami.

8. Pracownicy/współpracownicy Centrum Usług Społecznych w Skawinie posiadają odpowiednią wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka krzywdzenia dzieci.

9. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy/ współpracownicy CUS 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.

10. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy i współpracownicy CUS przekazują tę informację Dyrektorowi Centrum lub Koordynatorowi Standardów.

Rozdział II

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego

§ 5.

1. W przypadku podjęcia przez pracownika/współpracownika/ realizatora usług CUS Skawina podejrzenia, że dziecko jest krzywdzone ma on obowiązek sporządzenia adnotacji służbowej i przekazania uzyskanej informacji bezzwłocznie Dyrektorowi lub Koordynatorowi Standardów.

2. W przypadku wyznaczenia Koordynatora Standardów jego dane (imię, nazwisko, email, telefon) zostaną podane do wiadomości pracowników/współpracowników. Adnotacja ma formę pisemną lub mailową.

3. Dyrektor lub Koordynator Standardów, o którym mowa w pkt 2 przekazuje informację pracownikowi socjalnemu, który pełni funkcję interwenta lub asystentowi rodziny i podejmuje czynności zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz zakresem obowiązków.

4. Pracownicy socjalni/asystenci rodziny monitorują sytuację i dobrostan dziecka.

§ 6.

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. Poinformowania służb dokonuje pracownik/współpracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie wypełnia kartę interwencji oraz niezwłocznie informuje o podjętych działaniach Dyrektora CUS lub Koordynatora Standardów.

§ 7.

1. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi **załącznik nr 1** do niniejszych standardów. Kartę bezzwłocznie przekazuje się Dyrektorowi lub Koordynatorowi Standardów.

2. Wszyscy pracownicy lub współpracownicy Centrum 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. Krzywdzenie ze strony pracownika lub współpracownika.

§ 8.

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka (w tym dziecka z niepełnosprawnością oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi) przez pracownika lub współpracownika CUS osoba ta zostaje natychmiast odsunięta od wszelkich form kontaktu z dziećmi (nie tylko dzieckiem pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.

2. Dyrektor CUS lub Koordynator Standardów przeprowadza rozmowę z dzieckiem w obecności rodzica/ opiekuna i psychologa/pedagoga. Dodatkowo Dyrektor lub Koordynator Standardów przeprowadza rozmowę z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka, w szczególności z jego opiekunami. Dyrektor lub Koordynator Standardów stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji (załącznik nr 1).

3. Dyrektor lub Koordynator Standardów organizuje spotkanie/a z opiekunami dziecka, w którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych służb.

4. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo Dyrektor lub Koordynator Standardów sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do Komisariatu Policji w Skawinie lub Prokuratury Rejonowej w Wieliczce. Wzór zawiadomienia znajduje się w **załączniku nr 6**.

5. W przypadku gdy pracownik/współpracownik dopuścił się wobec dziecka innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Dyrektor lub Koordynator Standardów powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać pracownika lub 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 Dyrektora CUS, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować wstrzymanie świadczenia pracy, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z instytucją współpracującą.

6. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Dyrektora lub Koordynatora Standardów, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.

7. Do udziału w interwencji zaprasza się specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z dzieckiem o trudnych doświadczeniach.

§ 9.

Krzywdzenie ze strony rodziców/opiekunów.

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez rodziców/opiekunów pracownik/współpracownik/ wykonawca usług, który powziął taką informację sporządza adnotację urzędową i przekazuje ją bezzwłocznie do Dyrektora CUS lub Koordynatorowi Standardów. Dyrektor lub Koordynator Polityki deleguje pracownika socjalnego, który podejmuje działania w ramach swoich kompetencji zawodowych, w tym przeprowadza rozmowę z dzieckiem w obecności opiekuna faktycznego i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji (**załącznik nr 1**).

2. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo Interwent sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury. Wzór zawiadomienia znajduje się **w załączniku nr 6**.

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 klapsy lub podobne rodzajowo kary fizyczne) pracownik socjalny/ asystent rodziny wszczyną procedurę Niebieska Karta.

4. Wypełniając formularz „Niebieska Karta-A” pracownik stosuje zasady wynikające z przepisów ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 września 2023 w sprawie procedury „Niebieska Karta” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta”.

5. Pracownik socjalny prowadzący procedurę „ Niebieska Karta” niezwłocznie po otrzymaniu formularza Niebieskiej Karty składa wniosek o wgląd w sytuacje dziecka/rodziny do Sądu Rejonowego w Wieliczce, IV Wydział Rodzinny i Nieletnich (**załącznik nr 5**).

6. W przypadku, gdy z przeprowadzonych ustaleń wynika, że życie bądź zdrowie małoletniego jest zagrożone wzywa Policję, służbę zdrowia i wspólnie podejmują interwencje w oparciu o art. 12 a ustawy o przeciwdziałaniu przemocy domowej.

Rozdział III

Zasady ochrony danych osobowych dziecka

§ 10.

1. Dane osobowe dziecka podlegają ochronie na zasadach określonych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

2. Pracownik i współpracownik CUS 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.

3. Dane osobowe dziecka są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.

4. Pracownik CUS jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych dziecka i udostępniania tych danych w ramach zespołu interdyscyplinarnego, powołanego w trybie Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej.

6. Współpracownicy pracujący w oparciu o umowy cywilnoprawne mogą mieć dostęp do danych osobowych wrażliwych pod warunkiem uprzedniego zawarcia umowy powierzenia przetwarzania tychże danych.

7. Wszyscy pracownicy CUS przed podjęciem pracy są obligatoryjnie szkoleni z przepisów i zasad dotyczących ochrony danych osobowych przez Inspektora Ochrony Danych Osobowych wyznaczonego przez Dyrektora.

§ 11.

Pracownik Centrum może wykorzystać informacje o dziecku w celach szkoleniowych lub edukacyjnych wyłącznie z zachowaniem anonimowości dziecka oraz w sposób uniemożliwiający identyfikację dziecka.

§ 12.

1. Pracownik CUS nie udostępnia przedstawicielom mediów informacji o dziecku ani jego opiece.

2. Pracownik, 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 podaje przedstawicielowi mediów dane kontaktowe do opiekuna dziecka.

3. Pracownik CUS nie kontaktuje przedstawicieli mediów z dziećmi.

4. Pracownik CUS nie wypowiada się w kontakcie z przedstawicielami mediów o sprawie dziecka lub jego opiekuna. Zakaz ten dotyczy także sytuacji, gdy pracownik jest przeświadczony, że jego wypowiedź nie jest w żaden sposób utrwalana.

5. Pracownik CUS, 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.

§ 13.

1. W celu realizacji materiału medialnego można udostępnić mediom wybrane pomieszczenia zajmowane przez CUS. Decyzję w sprawie udostępnienia pomieszczenia podejmuje Dyrektor.

2. Podejmując decyzję, o której mowa w punkcie 1, należy przygotować wybrane pomieszczenie do realizacji materiału medialnego w taki sposób, by uniemożliwić filmowanie dzieci przebywających w pomieszczeniach.

Rozdział IV

Zasady ochrony wizerunku dziecka

§ 14.

1. Pracownicy Centrum Usług Społecznych w Skawinie, uznając prawo dziecka do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku dziecka.

2. Upublicznienie przez pracownika lub współpracownika Centrum wizerunku dziecka utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka, powyższe nie dotyczy dokumentowania popełnienia przestępstwa i przekazania dowodów organom ścigania w przypadkach niecierpiących zwłoki, a w szczególności w przypadku zagrożenia zatarcia śladów przestępstwa.

3. Pisemna zgoda, o której mowa w ust. 2, powinna zawierać informację, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany (np. że umieszczony zostanie na stronie FB w celach promocyjnych).

4. Wytyczne dotyczące zasad publikacji wizerunku dziecka stanowią **załącznik nr 7** do niniejszej Polityki.

Rozdział V

Zasady dostępu dzieci do Internetu

§ 15.

1. Centrum, nie zapewnia dzieciom dostęp do Internetu.
2. W przypadku dostępu realizowanego pod nadzorem pracownika lub współpracownika, pracownik ma obowiązek informowania dzieci o zasadach bezpiecznego korzystania z Internetu. Pracownik/współpracownik czuwa także nad bezpieczeństwem korzystania z Internetu przez dzieci podczas korzystania.

§ 16.

1. Do osoby zapewniająca obsługę informatyczną należy zagwarantowanie zabezpieczenia sieci internetowej Centrum przed niebezpiecznymi treściami, instalując i aktualizując odpowiednie, nowoczesne oprogramowanie.
2. Osoba zapewniająca obsługę informatyczną przynajmniej raz na 6 miesięcy sprawdza, czy na komputerach ze swobodnym dostępem podłączonych do Internetu nie znajdują się niebezpieczne treści. W przypadku znalezienia niebezpiecznych treści osoba taka ustala kto korzystał z komputera w czasie ich wprowadzenia.

Rozdział VI

Monitoring stosowania Standardów

§ 17.

1. Dyrektor Centrum Usług Społecznych w Skawinie może wyznaczyć osobę odpowiedzialną za Standardy Ochrony Małoletnich w Centrum Usług Społecznych w Skawinie.
2. Osoba, o której mowa w punkcie poprzedzającym, jest odpowiedzialna za monitorowanie realizacji Standardów, za reagowanie na sygnały naruszenia Standardów oraz za proponowanie zmian w Standardach. Dla pracowników zatrudnionych w czasie wejścia Standardów ochrony małoletnich osoba odpowiedzialna zorganizuje szkolenie, podczas którego zapoznaje pracowników/współpracowników z wprowadzonymi standardami. Potwierdzenia przeszkolenia pracowników i współpracowników znajdują się w odpowiednich

protokołach z tych spotkań. Odbycie przygotowania do stosowania Standardów ochrony małoletnich każdy pracownik potwierdza podpisem. Podpisane oświadczenie znajduje się w dokumentacji CUS. **załącznik nr 8** – oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami ochrony małoletnich

3. Osoba, o której mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu, przeprowadza wśród pracowników ankietę monitorującą poziom realizacji Polityki do 31 marca każdego roku. Wzór ankiety stanowi **załącznik nr 2**. do niniejszej Polityki.

4. W ankiecie pracownicy mogą proponować zmiany Polityki oraz wskazywać naruszenia Polityki w CUS.

5. Osoba, o której mowa w pkt. 1 niniejszego paragrafu, dokonuje opracowania wypełnionych przez pracowników i współpracowników ankiet. Sporządza na tej podstawie raport z monitoringu, który następnie przekazuje Dyrektorowi CUS w terminie do 30 kwietnia każdego roku.

6. W przypadku nie wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za Standardy czynności opisane w pkt. 2 – 5 realizuje Dyrektor.

7. Dyrektor wprowadza do Standardów niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom oraz współpracownikom nowe brzmienie Polityki.

Rozdział

VII Przepisy końcowe

§ 18.

1. Standardy wchodzi w życie z dniem jej ogłoszenia.

2. Ogłoszenie następuje w sposób dostępny dla pracowników Centrum, w szczególności poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń dla pracowników i współpracowników lub poprzez przesłanie jej tekstu drogą elektroniczną.