

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W PGL LASY PAŃSTWOWE NADLEŚNICTWO PNIEWY

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych w ramach działalności edukacyjnej Nadleśnictwa Pniewy jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie.

Standardy Ochrony Małoletnich (dalej: Standardy) określają w szczególności:

- najważniejsze zasady i założenia związane z zapewnieniem maksymalnego poziomu bezpieczeństwa Małoletnich, będących uczestnikami zajęć edukacyjnych lub korzystających z innej oferty edukacyjnej realizowanej przez Nadleśnictwo Pniewy (zwane dalej: Nadleśnictwo) podczas których reprezentant Nadleśnictwa (m.in. pracownik, współpracownik, wolontariusz – zwany dalej Pracownikiem) ma kontakt z Małoletnimi;
- zasady weryfikacji pracowników mających kontakt z Małoletnimi.

§ 1.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Małoletnim, a pracownikami Nadleśnictwa oraz między Małoletnimi podczas zajęć

1. Pracownicy Nadleśnictwa mający bezpośredni kontakt z Małoletnimi powinni wykonywać swoje zadania w sposób zapewniający poszanowanie praw osób trzecich, w szczególności praw dzieci, z szacunkiem oraz w sposób uprzejmy i kulturalny.
2. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec Małoletnich jakichkolwiek form przemocy słownej, a tym bardziej fizycznej.
3. Pracownicy, o których mowa w pkt 1, mają obowiązek w szczególności:
 - a. powstrzymać się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać przestrzeń osobistą Małoletniego, powodować u niego poczucie zagrożenia, dyskomfortu lub strachu,
 - b. traktować każdego Małoletniego z należyтым szacunkiem, wspierając go w pokonywaniu trudności, uwzględniając jego umiejętności rozwojowe, możliwości wynikające z niepełnosprawności oraz potrzeb edukacyjnych,
 - c. traktować każdego Małoletniego równo bez względu na płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd,
 - d. promować zasady dobrego wychowania i podejmować działania wychowawcze mające na celu kształtowanie prawidłowych postaw,
 - e. odnosić się do Małoletnich z szacunkiem,
 - f. wysłuchać Małoletnich i starać się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku,
 - g. nie zawstydzać Małoletnich, nie lekceważyć i nie obrażać,
 - h. nie krzyżeć, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem).

Nadto Pracownikom o których mowa w ust. 1, zabrania się:

- a. naruszania nietykalności osobistej Małoletniego,
 - b. utrwalania wizerunku i głosu Małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika,
 - c. zachowywania się wobec Małoletniego w sposób niestosowny, w szczególności: dotykania go, głaskania, poklepywania w sposób poufaty lub dwuznaczny w celu zaspokojenia własnych potrzeb seksualnych,
 - d. proponowania małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych i inne, w tym nielegalne substancje psychoaktywne oraz spożywać ich wspólnie z małoletnimi lub w ich obecności, zapraszania nieznajomych Małoletnich do swojego miejsca zamieszkania i utrzymywania z nimi relacji poza zajęciami.
4. Pracownicy, powinni zwracać uwagę na niepokojące zachowania Małoletnich, które mogą świadczyć o ich krzywdzeniu oraz na wszelkie podejrzenia działania na szkodę dziecka przez:
 - a. pracownika,
 - b. inne osoby trzecie,
 - c. rodziców/opiekunów prawnych,
 - d. inne dziecko.
 5. W zależności od potencjalnego sprawcy nadużyć wskazanych w ust. 4 niniejszego paragrafu powinni podjąć próbę kontaktu z Małoletnim w przypadku powzięcia podejrzenia takiego krzywdzenia. Jeżeli Małoletni próbuje nawiązać kontakt z pracownikiem, powinien on go wysłuchać i w miarę możliwości, uzyskać możliwie najpełniejszą informację o sytuacji Małoletniego.
 6. Za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających Małoletniemu i udzielenie mu wsparcia odpowiedzialni są wszyscy pracownicy Nadleśnictwa mający kontakt z Małoletnimi.
 7. Małoletni uczestniczący w zajęciach organizowanych przez Nadleśnictwo zobowiązani są do odnoszenia się do siebie z szacunkiem oraz powstrzymywania się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać przestrzeń osobistą innych osób i powodować u nich poczucie zagrożenia, dyskomfortu lub strachu. Jakakolwiek przemoc fizyczna czy psychiczna jest zakazana.

§ 2

Zasady podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu Małoletniego

1. W sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu Małoletniego pracownik Nadleśnictwa ma obowiązek niezwłocznego poinformowania Nadleśniczego o tym fakcie w formie ustnej, a także formie pisemnej, poprzez przedłożenie stosownej notatki służbowej.
2. Po przekazaniu informacji, o której mowa w ust. 1 Nadleśniczy lub pracownik, który powziął informację o zagrożeniu powinien:
 - a. **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). Podjęte czynności dokumentuje się w formie notatki.

- b. **W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez pracownika lub współpracownika Nadleśnictwa**, osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z dziećmi (nie tylko dzieckiem pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.
 - c. **W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez osobę trzecią (obcą, bądź spokrewnioną)** Nadleśniczy w pierwszej kolejności informuje o krzywdzeniu opiekunów prawnych dziecka i ustala z nimi sposób postępowania. Jeśli zgłoszenie dotyczy opiekunów prawnych dziecka, lub nie są oni zainteresowani pomocą dziecku, sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego lub wdraża procedurę wskazaną w pkt. a niniejszego paragrafu. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji podmiotów do których sprawa została przekazana. Nadleśniczy dokumentuje podjęte czynności w formie notatki.
 - d. **W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez inne dziecko podczas zajęć edukacyjnych** lub innych opcji edukacji organizowanej przez Nadleśnictwo (np. na zajęciach grupowych czy aktywnościach na stoiskach), pracownik który powziął informację o zagrożeniu powinien niezwłocznie poinformować o zdarzeniu opiekuna Małoletniego obecnego podczas zajęć oraz Nadleśniczego.
3. W przypadku, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt. b, Nadleśniczy powołuje co najmniej trzyosobową komisję w celu przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszonych nieprawidłowości. W skład Komisji mogą być powołani prawnicy, psychologowie i inni specjaliści oraz niezwiązani ze sprawą pracownicy Nadleśnictwa. W postępowaniu wyjaśniającym słuca się świadków oraz analizuje wszelkie dostępne materiały dowodowe w tym przeprowadza rozmowę z małoletnim i jego opiekunami prawnymi, przy czym wszelkie czynności z Małoletnim przeprowadza się wyłącznie w obecności lub za zgodą jego opiekuna prawnego. Z przebiegu postępowania sporządza się protokół. Jeśli komisja potwierdzi wystąpienie nieprawidłowości, Nadleśniczy w zależności od ustalonej nieprawidłowości powiadamia o nich właściwe służby oraz należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia.
4. W przypadku, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt. d, Nadleśniczy weryfikuje dalsze postępowanie opiekuna, a w przypadku powzięcia wiadomości o braku wdrożenia Procedur Ochrony Małoletnich obowiązujących w jego placówce, Nadleśniczy powołuje co najmniej trzyosobową Komisję celem wyjaśnienia sprawy. W skład Komisji mogą być powołani prawnicy, psychologowie i niezwiązani ze sprawą pracownicy Nadleśnictwa. W postępowaniu wyjaśniającym słuca się świadków oraz analizuje wszelkie dostępne materiały dowodowe w tym przeprowadza rozmowę z Małoletnim i jego opiekunami prawnymi, przy czym wszelkie czynności z Małoletnim przeprowadza się wyłącznie w obecności lub za zgodą jego opiekuna prawnego. Z przebiegu postępowania sporządza się protokół. Jeśli komisja potwierdzi występowanie nieprawidłowości Nadleśniczy w zależności od ustalonej nieprawidłowości powiadamia o nich właściwe służby.

§ 3

Internet i ochrona wizerunku małoletnich

1. W siedzibie Nadleśnictwa oraz w Ośrodku Edukacji Przyrodniczo-Leśnej w Dąbrowie podczas zajęć edukacyjnych nie udostępnia się Małoletnim dostępu do komputerów ani do sieci WI- FI.
2. Pracownik Nadleśnictwa nie może utrwalać wizerunku dziecka (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) przebywającego na terenie prowadzonych zajęć bez pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
3. Upublicznianie wizerunku dziecka w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie wideo) m.in. na portalach społecznościowych czy stronach www jest możliwe wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego dziecka.
4. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie i upublicznienie wizerunku dziecka nie jest wymagana.

§ 4

Zasady przeglądu i aktualizacji standardów oraz zaznajamiania z ich treścią pracowników

1. Standardy podlegają co najmniej raz na 2 lata weryfikacji pod względem zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz ocenie ich merytorycznej przydatności. Czynności te dokumentuje się w formie notatki służbowej.
2. Weryfikacja, dokonywana jest przez kierownika jednostki lub osobę przez niego wyznaczoną.
3. W ramach przygotowania pracowników Nadleśnictwa do stosowania standardów zaznajamia się ich z treścią standardów oraz zaleca się ich przeszkolenie.

§ 5

Postanowienia końcowe

1. Standardy udostępnia się w następujących formach::
 - opublikacja na stronie internetowej Nadleśnictwa w zakładce Edukacja,
 - wywieszenie w widocznym miejscu w wersji skróconej w siedzibie Nadleśnictwa oraz w Ośrodku Edukacji Przyrodniczo-Leśnej w Dąbrowie, gdzie prowadzone są zajęcia edukacyjne,
 - zostają przekazane opiekunom przy zapisach na zajęcia edukacyjne w formie pisemnej lub elektronicznej wraz ze skróconą wersją do zapoznania przez nich Małoletnich. Skrócona wersja Standardów Ochrony Małoletnich stanowi załącznik nr 1.

2. Tworzy się wewnętrzny rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego, którego wzór określono w załączniku nr 2. Rejestr prowadzony jest przez pracownika zatrudnionego na stanowisku ds. pracowniczych.
3. Z uwagi na incydentalny kontakt Pracowników Nadleśnictwa z Małoletnimi – dalsze kroki w tym ustalenie planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia, w zakresie nie objętym w § 2 pozostawia się właściwym podmiotom i instytucjom, do których została przekazana sprawa.
4. Każdy pracownik/współpracownik Nadleśnictwa przed dopuszczeniem do realizacji obowiązków związanych z Małoletnimi podlega weryfikacji w sposób określony w zasadach rekrutacji określonych w załączniku nr 3.
5. Nadleśnictwo zobowiązuje wszystkich pracowników i współpracowników do zapoznania się z niniejszym dokumentem i przestrzegania go.
6. W przypadku korzystania z usług podmiotów trzecich celem organizowania zajęć dla Małoletnich Nadleśnictwo wymaga, aby podmiot ten zaakceptował niniejszy dokument i zobowiązał się (w tym własnych pracowników i współpracowników delegowanych do wykonywania zadań na rzecz Nadleśnictwa) do przestrzegania jego zapisów, w szczególności weryfikował niekaralność pracowników podejmujących się działań z Małoletnimi.

SKRÓCONA WERSJA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNI

Osoby, z którymi masz kontakt w Naszym Nadleśnictwie lub Ośrodku, powinny zachowywać się grzecznie i z poszanowaniem Twoich potrzeb. Zależy Nam, aby nasze spotkania przebiegały w dobrej atmosferze i poszanowaniem wszystkich osób podczas zajęć edukacyjnych oraz innych aktywności realizowanych przez naszą jednostkę.

Pamiętaj, że:

- Nikomu nie wolno Cię krzywdzić, w jakikolwiek sposób.
- Masz prawo być traktowane tak samo jak wszystkie inne dzieci.
- Masz prawo do zadawania pytań pracownikom Nadleśnictwa.
- Pracownikom nie wolno stosować wobec Ciebie przemocy.
- Masz prawo do informacji i prawo do prywatności.
- Pracownikom nie wolno bez zgody Twojej i Twoich Rodziców/Opiekunów robić Ci zdjęć, nagrywać filmów.
- Pracownikom nie wolno proponować Ci alkoholu, papierosów ani nielegalnych substancji ani używać ich w Twojej obecności.
- Pracownikom wolno Cię dotykać tylko za Twoją zgodą lub w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia.
- Pracownikom nie wolno Cię bić, szturchać, popychać ani dotykać Cię w jakikolwiek inny sposób, którego nie chcesz.
- Pracownicy mogą się z Tobą kontaktować wyłącznie w czasie pracy i w związku z ich pracą.
- Pracownikom nie wolno zapraszać Cię do ich miejsca zamieszkania, ani kontaktować się z Tobą w mediach społecznościowych lub przez prywatny telefon.

Pamiętaj, że lubimy Cię takim jaka/-i jesteś. Podczas zajęć po Twojej stronie leży również obowiązek kulturalnego zachowania względem innych Dzieci i Dorosłych. Chcemy, żebyście się do siebie odnosili z szacunkiem, oraz m.in. nie bili, nie szturchali, nie krzyczeli i nie dokuczali. Jakakolwiek przemoc fizyczna czy psychiczna jest zakazana.

Kiedy czujesz się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, ktoś robi Ci krzywdę lub zachowuje nieodpowiednio, możesz powiedzieć o tym innemu pracownikowi, który Cię wysłucha i pomoże!

ZASADY REKRUTACJI I WERYFIKACJI PRACOWNIKÓW I INNYCH WSPÓŁPRACOWNIKÓW

1. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub przed dopuszczeniem do innej działalności na innej niż stosunek pracy podstawie, związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi na pracodawcy ciąży obowiązki określone w ust. 2-8.
2. Pracodawca uzyskuje informacje, czy dane kandydata do pracy lub innej działalności, są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym - rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
3. Kandydat do pracy lub innej działalności przedkłada pracodawcy informację 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 oraz z 2022 r. poz. 2600 z późn. zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 3, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada pracodawcy ponadto informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 3, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 3, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła 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.

8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Informacje, o których mowa w ust. 2, pracodawca utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.