



MIEJSKI OŚRODEK EDUKACJI
NAUCZYCIELI W BYDGOSZCZY

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

OBOWIĄZUJĄCE

W

MIEJSKIM OŚRODKU EDUKACJI NAUCZYCIELI

W BYDGOSZCZY

Miejski Ośrodek Edukacji Nauczycieli w Bydgoszczy

ul. Jana III Sobieskiego 10, 85-060 Bydgoszcz

tel. 52 322 29 05

e-mail: moen@edu.bydgoszcz.pl

www.moen.edu.bydgoszcz.pl

W oparciu m.in. o wymienione poniżej obowiązujące regulacje prawne Miejski Ośrodek Edukacji Nauczycieli w Bydgoszczy (MOEN) realizuje standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem:

- *Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1606).
- *Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304 i 1606).

PREAMBUŁA

Miejski Ośrodek Edukacji Nauczycieli w Bydgoszczy, zwany dalej MOEN, przyjął poniższe Standardy Ochrony Małoletnich w celu zapewnienia dzieciom i młodzieży, które korzystają lub chcą skorzystać z jego zasobów i oferty edukacyjnej, bezpiecznego i zorganizowanego środowiska, z pełnym poszanowaniem dla ich praw i godności. MOEN deklaruje, że jego działania są zaplanowane w taki sposób, aby zapewnić małoletnim swobodny dostęp do oferty edukacyjnej i kulturalnej w sposób bezpieczny i komfortowy, wolny od zagrożeń oraz od nieodpowiednich zachowań, w tym przede wszystkim wolny od jakichkolwiek form przemocy i dyskryminacji. Centralną zasadą, która kieruje wszystkimi działaniami naszych pracowników, jest działanie w najlepiej pojętym interesie małoletnich. Wszyscy pracownicy MOEN traktują małoletnich z pełnym szacunkiem i zrozumieniem, zawsze biorąc pod uwagę ich potrzeby. Bezwarunkowo zakazane jest stosowanie przemocy wobec małoletnich w jakiegokolwiek formie. Wszyscy pracownicy działają zgodnie z obowiązującym prawem, wewnętrznymi przepisami MOEN oraz posiadanymi kompetencjami. Standardy ochrony małoletnich obowiązują wszystkich pracowników oraz osoby współpracujące z MOEN, obejmując m.in. wytyczne dotyczące postępowania w przypadku wykrycia zagrożeń dla bezpieczeństwa i dobrostanu małoletnich.

§ 1

Stosowane pojęcia i terminologia

1. **Pracownik** – osoba zatrudniona na podstawie aktu kreującego stosunek pracy.
2. **Współpracownik, osoba współpracująca** – pracownicy instytucji i firm wspierających MOEN bez względu na formę współpracy, w szczególności zleceniobiorcy, wykonawcy, wolontariusze, praktykanci, stażyści itp., którzy ze względu na charakter pełnionej funkcji lub wykonywanych zadań mogą mieć kontakt z małoletnimi.
3. **Rodzic** – przedstawiciel ustawowy małoletniego, który pozostaje pod jego władzą rodzicielską (w tym także rodzic zastępczy).



4. **Opiekun** – osoba będąca opiekunem prawnym małoletniego, która posiada czynną możliwość dokonywania czynności prawnych w imieniu małoletniego, na której ciąży obowiązek ochrony jego interesów osobistych, prawnych i finansowych. W szczególnych i ograniczonych przypadkach to także nauczyciel, któremu powierzono sprawowanie nad małoletnimi zadania opiekuńcze, wychowawcze i dydaktyczne.
5. **Krzywdzenie małoletniego** – każdy czyn zabroniony, w tym czyn karalny, szkodzący małoletniemu podjęty przez dowolną osobę, w tym przez pracownika MOEN lub współpracownika, jak i zagrożenie dobra małoletniego (w tym jego zaniedbywanie). W powyższym rozumieniu krzywdzeniem jest:
 - a. Przemoc – środek przymusu, polegający na użyciu przewagi przez jednostkę lub grupę, zwykle wbrew obowiązującemu prawu, w celu zmuszenia tej osoby do określonego działania, czy też uniemożliwienia podjęcia określonych działań lub do zaprzestania wykonywania czynności już rozpoczętej. To także bezprawne narzucenie władzy jak i czyny bezprawne dokonane przy użyciu siły.
 - b. Przemoc emocjonalna, przemoc psychiczna – zachowanie mające na celu wywołanie u małoletniego naruszenia jego godności osobistej, w szczególności jego poniżanie, upokarzanie, wywoływanie stanu zagrożenia, ośmieszanie, ale także brak wymaganego wsparcia, manipulowanie małoletnim, stawianie wymagań i oczekiwań niemożliwych do spełnienia czy stosowanie gróźb.
 - c. Przemoc fizyczna – każdorazowe celowe użycie siły fizycznej w stosunku do innej osoby mające na celu naruszenie jej strefy cielesnej, w szczególności bicie, szarpanie, popychanie, rzucanie w osobę przedmiotami, krępowanie itp.
 - d. Przemoc seksualna, wykorzystywanie seksualne - zachowanie zmierzające do zaspokojenia seksualnego kosztem małoletniego (z kontaktem fizycznym lub bez).

§ 2

Polityka Ochrony Małoletnich w działaniach Miejskiego Ośrodka Edukacji Nauczycieli w Bydgoszczy

1. Przyjęta w MOEN Polityka Ochrony Małoletnich ugruntowana jest na następujących zasadach:
 - a. Pracownicy realizując zasady ochrony małoletnich działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych MOEN oraz swoich kompetencji.



- b. Zasady właściwych relacji pracowników z małoletnimi, które zostały wskazane w niniejszych standardach, obowiązują każdą osobę dorosłą mającą kontakt z małoletnimi znajdującymi pod opieką MOEN, jeśli kontakt ten odbywa się za zgodą oraz/lub na terenie MOEN.
 - c. Znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzane podpisaniem stosownej deklaracji.
 - d. Nie toleruje się żadnych nadużyć względem małoletnich.
 - e. Prawa małoletnich podlegają ochronie; zapewnia się im bezpieczeństwo.
 - f. Nauczyciele zatrudnieni w MOEN dysponują instrumentami zapewniającymi bezpieczeństwo małoletnich w postaci solidnego wykształcenia, umiejętności w stosowaniu środków prewencyjnych oraz znajomości procedur postępowania.
 - g. Wszyscy pracownicy MOEN odpowiedzialni są za bezpieczeństwo małoletnich.
2. Każdy małoletni przebywający za zgodą na terenie MOEN ma prawo do:
- a. Ochrony własnych praw, potrzeb i godności.
 - b. Obrony i ochrony przed wykorzystywaniem, przemocą, zaniedbaniem i dyskryminacją.
 - c. Poszanowania własnej godności i wolności.

§ 3

Relacje między pracownikami i współpracownikami a małoletnimi

1. Pracownicy i współpracownicy MOEN w kontakcie z małoletnimi działają z myślą o ich dobru, kierując się ich najlepszym interesem, przy pełnym szacunku dla ich godności i potrzeb.
2. Małoletnich traktuje się z szacunkiem i wyrozumiałością.
3. Wobec małoletnich absolutnie zakazane jest stosowanie jakichkolwiek form przemocy.
4. Pracownicy i współpracownicy MOEN są zobowiązani do utrzymywania profesjonalnych relacji z małoletnimi, stosując odpowiednie działania i komunikację dostosowaną do danej sytuacji, wieku małoletniego oraz jego rozwoju.
5. Pracownicy i współpracownicy MOEN mają obowiązek pozostawania w zasięgu wzroku i słuchu innych osób podczas przebywania z małoletnimi. W przypadku konieczności pozostania z małoletnim sam na sam, informują o tym fakcie innego pracownika, wskazując miejsce pobytu.
6. Małoletni mają prawo do uzyskania informacji na temat procedur zgłaszania nieodpowiedniego zachowania osób dorosłych oraz oczekiwania adekwatnej reakcji na takie zgłoszenia. Pracownicy i współpracownicy MOEN będą informować małoletnich o możliwych formach zgłaszania sytuacji, zachowań lub zdarzeń, w których czują się



niekomfortowo. Pracownicy są zobowiązani do udzielenia pomocy małoletniemu oraz do stosownej reakcji na tego rodzaju sytuacje.

§ 4

Prawo do prywatności małoletniego oraz zasady utrzymywania kontaktu fizycznego

1. Małoletni mają prawo do zachowania prywatności, a pracownicy i współpracownicy podejmują działania z poszanowaniem tej zasady.
2. Pracownik/współpracownik nie może ujawniać poufnych informacji dotyczących małoletniego osobom nieuprawnionym. Informacje poufne obejmują wizerunek małoletniego oraz informacje dotyczące jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
3. Pracownik/współpracownik nie może również utrwalać wizerunku małoletnich (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla celów prywatnych ani umożliwiać osobom trzecim utrwalenia do celów prywatnych wizerunków małoletnich. Utrwalanie wizerunku małoletnich jest możliwe na potrzeby MOEN wyłącznie za zgodą rodzica/opiekuna pozyskaną na piśmie. Pracownik/współpracownik zobowiązany jest informować rodzica lub opiekuna oraz małoletniego o celu utrwalenia wizerunku za każdym razem, gdy taka czynność ma być podjęta.
4. Pracownik może nawiązywać fizyczny kontakt z małoletnim tylko wtedy, gdy jest to absolutnie niezbędne i zgodne z rygorystycznymi zasadami bezpieczeństwa:
 - a. Musi to wnikliwie odpowiadać na aktualne, uzasadnione potrzeby małoletniego.
 - b. Musi uwzględniać nie tylko wiek i etap rozwoju, ale także kontekst kulturowy i sytuacyjny małoletniego.
5. Pracownik, dokonując oceny odpowiedności kontaktu fizycznego, musi być niezachwianie profesjonalny, wnikliwie obserwując reakcje małoletniego i bezwzględnie pytając o zgodę na każdy aspekt tego kontaktu.
6. Zakazane jest jakiegokolwiek naruszanie integralności fizycznej małoletniego przez pracownika/współpracownika – nie wolno szturczać, popychać itp. Ewentualny kontakt fizyczny nie może być dotknięty nawet najmniejszym cieniem nieprzyzwoitości czy nieodpowiedniości.

§ 5

Inne zachowania niedozwolone wobec małoletnich

1. Bezwarunkowo zakazane jest stosowanie kar cielesnych wobec małoletnich.
2. Małoletni ma prawo do równego traktowania przez personel. Żadne formy faworyzowania jednostek, czy to w formie werbalnej czy niewerbalnej są niedopuszczalne.



3. Pracownicy i współpracownicy nie mogą tolerować zachowania, które mogłyby być uznane za znęcanie się lub dokuczanie, niezależnie od tego, czy jest to zachowanie dorosłych czy samych małoletnich (krzywdzenie rówieśnicze).
4. Werbalne naruszenie dobra małoletnich nie będzie tolerowane, w tym zwłaszcza żarty o charakterze seksualnym w ich obecności. Jeśli konieczna jest rozmowa na tematy związane z płciowością, należy postępować z najwyższą ostrożnością, delikatnością i rozważą.
5. W pracy z małoletnimi powinno stosować się środki, język i metody odpowiednie dla wieku małoletnich. Podobnie, wszelki przekaz medialny, takie jak rozmowy telefoniczne, korzystanie z Internetu czy oglądanie wideo, powinien być dostosowany do wieku małoletnich, w żadnym wypadku nie wolno wykorzystywać materiałów nieprzyzwoitych.
6. Pracownicy i współpracownicy zawsze muszą dbać o integralność i nienaruszalność cielesną małoletniego.
7. Niedopuszczalnymi postawami i nadużyciami wobec nietykalności małoletnich są:
 - a. wszelkie formy niepożądanego czułości,
 - b. komplementowanie dotyczące rozwoju fizycznego,
 - c. naruszanie nietykalności cielesnej,
 - d. ignorowanie skarg dotyczących zagrożenia,
 - e. stosowanie agresji słownej,
 - f. zachowania autorytarne i poniżające,
 - g. niewłaściwe kary i nagrody,
 - h. wszelkie formy dyskryminacji ze względu na religię, orientację seksualną, pochodzenie czy status majątkowy itp.
8. Małoletnim przysługuje prawo do prywatności, szczególnie w miejscach takich jak łazienki i toalety.

§ 6

Identyfikacja objawów krzywdzenia małoletnich oraz zalecane reakcje

1. Podczas wykonywania obowiązków pracownicy/współpracownicy MOEN koncentrują się na wykrywaniu objawów krzywdzenia nieletnich. W przypadku identyfikacji takich sygnałów, niezwłocznie podejmują rozmowę z rodzicami/opiekunami. Przekazują im informacje na temat dostępnych środków wsparcia i stanowczo motywują do poszukiwania pomocy. W razie możliwości udzielają ją samodzielnie zgodnie z posiadanymi kompetencjami i kwalifikacjami. Aktywnie monitorują sytuację oraz dobrostan nieletnich, zapewniając, że żadne znaki krzywdzenia nie pozostają niezauważone.



2. Na potrzeby Standardów przyjęto kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - a. popełniono przestępstwo na szkodę małoletniego (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
 - b. doszło do innej formy przemocy, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie,
 - c. doszło do zaniedbania istotnych potrzeb życiowych małoletniego.
3. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika/współpracownika lub zgłoszenia takiej sytuacji przez samego małoletniego, pracownik, któremu zgłoszono taką sytuację lub który się o niej dowiedział w inny sposób ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i natychmiastowego powiadomienia dyrektora MOEN. W odpowiedzi na taką sytuację, interwencję podejmuje dyrektor lub wyznaczona przez niego na stałe osoba. W przypadku braku wyznaczenia takiej osoby, interwencję podejmuje pracownik, który zauważył krzywdzenie lub który otrzymał zgłoszenie o podejrzeniu krzywdzenia.
4. Jeśli krzywdzenie zostało zgłoszone ze strony osoby odpowiedzialnej za interwencję, to dyrektor MOEN przejmuje kontrolę nad sytuacją. Natomiast jeśli krzywdzenie zostało zgłoszone jako dokonane przez dyrektora, a wcześniej nie wyznaczono osoby do interwencji, to działania podejmuje pracownik, który zidentyfikował problem lub który został poinformowany o podejrzeniu krzywdzenia. W celu wsparcia interwencji mogą być zaproszeni specjaliści, w szczególności psychologowie i pedagodzy.
5. Dyrektor jest zobowiązany do poinformowania rodziców/opiekunów o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do właściwych instytucji (prokuratura/policja, sąd rodzinno-opiekuńczy, ośrodek pomocy społecznej, poradnia psychologiczno-pedagogiczna). Po poinformowaniu opiekunów, dyrektor zawiadamia odpowiednie instytucje o podejrzeniu przestępstwa lub podejmuje kroki prawne w celu ochrony małoletniego.
6. W reakcji na zgłoszenie krzywdzenia małoletniego, dyrektor przeprowadza rozmowę z małoletnim oraz innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę na temat zdarzenia oraz sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego, w szczególności jego rodzicami/opiekunami. Celem jest ustalenie przebiegu zdarzenia oraz jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Wszelkie ustalenia są spisywane. Dyrektor organizuje i proponuje spotkanie z rodzicami lub opiekunami małoletniego, na którym przekazywane są informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie lub możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym do uzyskania od innych organizacji lub służb.
7. Gdy doszło do przestępstwa na nieletnim, dyrektor informuje odpowiednie służby (policję lub prokuraturę) o możliwości popełnienia przestępstwa poprzez sporządzenie stosownego zgłoszenia.



8. Jeśli z rozmowy z rodzicami lub opiekunami wynika brak zainteresowania pomocą małoletniemu, ignorowanie zdarzenia lub inny brak wsparcia dla małoletniego, dyrektor sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, kierując go do właściwego sądu rodzinnego.
9. W sytuacji zgłoszenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika/współpracownika, osoba ta zostaje natychmiast odseparowana od wszelkich form kontaktu z małoletnimi (nie tylko z pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy. Jeżeli pracownik lub współpracownik dopuścił się innej formy krzywdzenia niż przestępstwo na szkodę małoletniego, dyrektor zobowiązany jest zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osoby podejrzewane o krzywdzenie, małoletniego oraz innych świadków zdarzenia.
10. W przypadku znaczącego naruszenia dobra osobistego małoletniego (w szczególności w przypadku dyskryminacji lub naruszenia godności) należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom czy pracodawcy takiej osoby.
11. Jeśli osoba dopuszczająca się krzywdzenia nie jest bezpośrednio zatrudniona przez MOEN, należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na jego teren, a w razie potrzeby rozwiązanie umowy z instytucją współpracującą. Każda osoba, która w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych dowiedziała się o krzywdzeniu nieletniego lub związanych z nim faktach jest zobligowana do zachowania tych informacji w poufności i przekazania ich właściwym organom w ramach działań interwencyjnych. Jeśli rodzice lub opiekunowie nieletniego zgłosili podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa, które ostatecznie nie zostało potwierdzone, należy ich poinformować o tym fakcie na piśmie.
12. W przypadku podejrzenia wystąpienia krzywdzenia rówieśniczego małoletnich konieczne jest przeprowadzenie rozmowy zarówno z podejrzanym nieletnim, jak i jego rodzicami lub opiekunami oraz należy także porozmawiać z innymi osobami, które posiadają informacje na temat zdarzenia. Podczas rozmów należy starać się ustalić przebieg zdarzenia oraz jego wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne krzywdzonego nieletniego. Ustalenia należy spisać. Należy upewnić się, że małoletni podejrzewany o krzywdzenie swojego rówieśnika sam nie jest ofiarą krzywdzenia przez swoich rodziców, opiekunów, innych dorosłych lub innych nieletnich. Jeśli taka sytuacja zostanie potwierdzona, konieczne jest podjęcie interwencji również wobec tego małoletniego.
13. Jeśli małoletni sprawca krzywdzenia nie uczestniczy w zajęciach organizowanych przez MOEN, należy porozmawiać z nieletnim będącym ofiarą krzywdzenia, innymi osobami posiadającymi wiedzę na temat zdarzenia oraz z opiekunami nieletniego krzywdzonego w celu ustalenia przebiegu zdarzenia oraz jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne nieletniego.



Nadzór nad funkcjonowaniem Standardów Ochrony Małoletnich oraz unormowania końcowe

1. W oparciu o zarządzenie dyrektora MOEN, wyznaczona zostaje osoba odpowiedzialna za egzekwowanie i nadzorowanie przestrzegania Standardów. O wyznaczeniu takiego pracownika powiadamiani zostają wszyscy pracownicy. Pracownik wyznaczony ma za zadanie monitorowanie realizacji Standardów, reagowanie na sygnały ich naruszenia, prowadzenie rejestrów incydentów oraz sugerowanie zmian w Standardach. Osoba odpowiedzialna za to zadanie przeprowadza corocznie ankietę wśród pracowników, której celem jest diagnoza i ocena przestrzegania Standardów. W ramach prowadzenia diagnozy pracownicy MOEN posiadają możliwość zgłaszania propozycji zmian w Standardach oraz wskazywania ewentualnych naruszeń tychże Standardów w MOEN.
 2. Osoba odpowiedzialna za monitorowanie gromadzi ankiety od pracowników i na ich podstawie przygotowuje raport z monitoringu, który następnie przekazuje dyrektorowi. Dyrektor wprowadza niezbędne zmiany do Standardów i informuje pracowników, nauczycieli oraz ich rodziców oraz opiekunów o nowej treści Standardów.
 3. Określone w niniejszym dokumencie Standardy wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia. Ogłoszenie dokonuje się w sposób przyjęty w MOEN, w szczególności poprzez publikację na jego stronie internetowej.
 4. Standardy są udostępniane pracownikom i współpracownikom MOEN oraz małoletnim i ich opiekunom/rodzicom w sposób przyjęty. Standardy udostępniane są również w wersji skróconej, skierowanej do małoletnich.
 5. Zapoznanie się ze Standardami pracownicy MOEN potwierdzają podpisem.
-

