

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W GMINNEJ BIBLIOTECIE PUBLICZNEJ W MARKŁOWICACH

§ 1.

1. „Standardy ochrony małoletnich”, zwane w dalszej części „Standardami”, określają zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikiem, zachowania niedozwolone wobec małoletniego i zasady podejmowania interwencji w przypadku uzasadnionego podejrzenia krzywdzenia małoletniego w Gminnej Bibliotece Publicznej w Markłowicach.
2. Ilekroć w „Standardach” jest mowa o:
 - 1) Bibliotece – rozumie się przez to Gminną Bibliotekę Publiczną w Markłowicach,
 - 2) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Biblioteki,
 - 3) małoletnim – rozumie się przez to osobę, która nie ukończyła 18 lat,
 - 4) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Bibliotece na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, okres, na jaki została zatrudniona i zajmowane stanowisko, stażystę, praktykanta lub wolontariusza, a także osobę współpracującą na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło, która realizuje w Bibliotece zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Bibliotekę reprezentowaną przez dyrektora,
 - 6) przemocy – rozumie się przez to jednorazowe lub powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie w stosunku do małoletniego, wykorzystujące przewagę fizyczną, psychiczną lub ekonomiczną, naruszające prawa lub dobra osobiste małoletniego, w szczególności narażające na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia lub mienia, naruszające godność, nietykalność cielesną lub wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na zdrowiu fizycznym lub psychicznym, wywołujące u małoletniego cierpienie lub krzywdę, istotnie naruszające prywatność małoletniego

lub wzbudzające u małoletniego poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, także za pomocą środków komunikacji elektronicznej,

- 7) rodzicu – rozumie się przez to także opiekuna prawnego lub faktycznego.

§ 2.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikiem:

- 1) zakaz stosowania przemocy,
- 2) reagowanie na stosowanie przemocy przez innego małoletniego lub inną osobę dorosłą, w tym także rodzica albo opiekuna prawnego małoletniego,
- 3) dopuszczanie pracownika do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 3 „Standardów”,
- 4) profesjonalne i rzetelne wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności, „Regulaminie pracy” i „Standardach”,
- 5) dopuszczanie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”,
- 6) dopuszczanie pracownika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”.

§ 3.

1. Przed dopuszczeniem pracownika do kontaktu z małoletnim:

- 1) pracodawca sprawdza, czy pracownik nie figuruje w rejestrze z dostępem ograniczonym i w rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze,
- 2) pracownik przedkłada informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego,
- 3) pracownik oświadcza, czy posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska,
- 4) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,

- 5) pracownik oświadcza, czy w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, a jeśli tak – wskazuje te państwa,
 - 6) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa, uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
 - 7) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa,
 - 8) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji z rejestru karnego, pracownik oświadcza, że w państwie obywatelstwa albo w państwie lub państwach, w których zamieszkiwał przez ostatnie 20 lat, nie przewiduje się sporządzenia informacji z rejestrów karnych uzyskiwanych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestrów karnych oraz że nie był prawomocnie skazany w tym państwie lub państwach za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił 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.
2. Przez zamieszkiwanie, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, rozumie się rodzaj pobytu cechujący się zaspokajaniem codziennych potrzeb życiowych w mieszkaniu faktycznie zajmowanym, stanowiącym centrum życia domowego w danym okresie, a w

szczególności nocowania, stołowania się i wypoczynku po pracy lub nauce. Zamieszkiwaniem nie są wyjazdy wakacyjne lub wypoczynkowe.

3. Oświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 5 i 8, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia i powinny zostać opatrzone klauzulą, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, o treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
4. Zaświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, mogą zostać przedłożone w postaci kopii z oryginałem do wglądu.
5. Zaświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, nie mogą być starsze niż 30 dni licząc od dnia wystawienia.

§ 4.

1. Z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która samodzielnie realizuje dla Biblioteki zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim, przy nawiązywaniu stosunku prawnego postępuje się jak z pracownikiem.
2. W przypadku, gdy w imieniu osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej, która realizuje dla Biblioteki zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim poprzez zatrudniane przez nią inne osoby, przy nawiązywaniu stosunku prawnego kwestie ochrony małoletnich reguluje się w umowie, a w przypadku jej braku – stosownym oświadczeniem osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej.

§ 5.

Pracodawca nie dopuszcza do pracy lub do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim osoby, której dane są zamieszczone w rejestrze z dostępem ograniczonym i w rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze albo została prawomocnie skazana za przestępstwo określone w rozdziale XIX i

XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny lub w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii.

§ 6.

1. W szczególności jako przemoc ze strony pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej, w tym także rodzica traktowane są:
 - 1) bicie,
 - 2) policzkowanie,
 - 3) kopanie,
 - 4) szarpanie,
 - 5) popychanie,
 - 6) duszenie,
 - 7) obezwładnianie,
 - 8) uderzanie przedmiotami,
 - 9) wyzywanie,
 - 10) upokarzanie,
 - 11) lekceważenie,
 - 12) poniżanie,
 - 13) okazywanie braku szacunku,
 - 14) zawstydzanie,
 - 15) grożenie,
 - 16) poddawanie stałej krytyce,
 - 17) wyśmiewanie,
 - 18) szydzenie,
 - 19) lżenie,
 - 20) izolowanie, wmawianie nieprawdziwych cech,
 - 21) uwodzenie,
 - 22) ekshibicjonizm lub świadome czynienie małoletniego świadkiem aktów płciowych,
 - 23) zmuszanie do oglądania pornografii,
 - 24) dotykanie miejsc intymnych małoletniego lub zachęcanie małoletniego do dotykania pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej,
 - 25) różne formy stosunku seksualnego,
 - 26) zmuszanie do oddawania pieniędzy,
 - 27) niszczenie rzeczy osobistych małoletniego.

2. Zabronione jest także:

- 1) pozostawianie bez opieki małoletniego, który z powodu choroby lub niepełnosprawności nie może samodzielnie zaspokoić swoich potrzeb,
 - 2) zmuszanie małoletniego do picia alkoholu,
 - 3) zmuszanie małoletniego do zażywania środków odurzających, substancji psychotropowych lub leków,
 - 4) utrzymywanie jakichkolwiek innych niż służbowe kontaktów z małoletnim poza godzinami pracy pracownika,
 - 5) utrwalanie w celach innych niż służbowe wizerunku małoletniego i jego rozpowszechnianie za pośrednictwem dowolnego medium, w formie fotograficznej lub filmowej.
3. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawane grożenie małoletniemu, krzyczenie na małoletniego lub obezwładnienie małoletniego w sytuacji, kiedy małoletni zachowuje się agresywnie wobec innych osób lub jest napastnikiem.
4. Przepis ust. 2 pkt 4 nie dotyczy małoletniego, który jest członkiem rodziny pracownika lub z rodziną małoletniego łączą pracownika relacje towarzyskie. Przez rodzinę rozumie się osoby spokrewnione albo osoby niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

§ 7.

1. O stosowaniu przemocy wobec małoletniego mogą świadczyć następujące okoliczności:
- 1) małoletni jest często brudny, nieprzyjemnie pachnie,
 - 2) małoletni kradnie jedzenie, pieniądze lub żebrze,
 - 3) małoletni jest głodny,
 - 4) małoletni nie otrzymuje potrzebnych mu okularów, aparatu słuchowego itp.,
 - 5) małoletni ma widoczne obrażenia ciała w różnej fazie gojenia (siniaki, poparzenia, ugryzienia, złamania kości itp.), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić,
 - 6) małoletni podaje niewiarygodne, niemożliwe, niespójne wyjaśnienia dotyczące obrażeń, często je zmienia,
 - 7) małoletni nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody,
 - 8) małoletni boi się rodzica lub opiekuna prawnego, boi się lub nie chce wracać do miejsca zamieszkania,
 - 9) małoletni wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,

- 10) małeletni cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne (bóle brzucha, bóle głowy, mdłości itp.),
 - 11) małeletni jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny itp. lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza się itp.,
 - 12) małeletni ucieka w świat wirtualny (gry komputerowe, Internet itp.),
 - 13) małeletni używa środków psychoaktywnych,
 - 14) małeletni nadmiernie szuka kontaktu z innymi dorosłymi (tzw. „lepkość” małeletniego),
 - 15) małeletni moczy i zanieczyszcza się bez powodu lub w konkretnych sytuacjach albo na widok określonych osób,
 - 16) małeletni ma otarcia naskórka, bolesność narządów płciowych, odbytu,
 - 17) w pracach artystycznych, rozmowach, zachowaniu małeletniego zaczynają dominować elementy i motywy seksualne,
 - 18) małeletni jest rozbudzony seksualnie nie stosownie do wieku,
 - 19) nastąpiła nagle i wyraźna zmiana zachowania małeletniego,
 - 20) małeletni mówi o przemocy, opowiada o sytuacjach, których doświadcza.
2. Ryzyko stosowania przemocy wobec małeletniego wzrasta w sytuacji, gdy:
- 1) rodzic podaje nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawia wyjaśnienia przyczyn obrażeń małeletniego,
 - 2) rodzic odmawia kontaktów,
 - 3) rodzic mówi o małeletnim w negatywny sposób, ciągle obwinia, poniża i strofuje małeletniego,
 - 4) rodzic poddaje małeletniego surowej dyscyplinie lub jest nadopiekuńczy albo zbyt pobłażliwy,
 - 5) rodzic nie interesuje się losem i problemami małeletniego,
 - 6) rodzic nie potrafi podać miejsca, w którym aktualnie przebywa małeletni – w sytuacji powtarzających się nieobecności na zajęciach, nagłego zaprzestania uczęszczania na zajęcia,
 - 7) rodzic jest apatyczny, pogrążony w depresji,
 - 8) rodzic zachowuje się agresywnie,
 - 9) rodzic ma zaburzony kontakt z rzeczywistością, reaguje nieadekwatnie do sytuacji, wypowiada się niespójnie,
 - 10) rodzic nie ma świadomości lub neguje potrzeby małeletniego,
 - 11) rodzic faworyzuje jedno z rodzeństwa małeletniego,

- 12) rodzic przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym z małoletnim,
- 13) rodzic nadużywa alkoholu, narkotyków.

§ 8.

1. W przypadku, gdy pracownik jest świadkiem stosowania wobec małoletniego przemocy lub małoletni sam zgłosi pracownikowi stosowanie przemocy pracownik:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
 - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – odseparowuje małoletniego od sprawcy, zawiadamia policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb. W niektórych przypadkach, zwłaszcza jeśli sprawcą jest inny małoletni, zamiast zawiadomienia policji, wystarczająca może być słowna interwencja,
 - 2) zgłasza ten fakt dyrektorowi,
 - 3) po odbiorze małoletniego przez pogotowie ratunkowe lub policję zabezpiecza się materiał z monitoringu wizyjnego oraz – jeśli są – inne istotne dowody dotyczące stosowania przemocy.
2. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do kontaktu małoletniego z materiałem biologicznym sprawcy (nasienie, ślina, naskórek), należy w miarę możliwości nie dopuścić, aby małoletni mył się, jadł lub pił do momentu przyjazdu policji.
3. Do momentu przyjazdu policji małoletni powinien pozostawać pod opieką pracownika.

§ 9.

1. W przypadku, gdy pracownik podejrzewa stosowanie wobec małoletniego przemocy, a w szczególności zauważa okoliczności, o których mowa w § 7:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
 - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – zgłasza ten fakt dyrektorowi,
 - 2) dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik przeprowadza rozmowę z małoletnim. Rozmowa może zostać przeprowadzona w innym dniu,
 - 3) jeśli w wyniku rozmowy:

- a) potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor zawiadamia policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) pozostają wątpliwości co do stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor składa wnioski o wgląd w sytuację rodziny. W przypadku braku danych rodziny, dyrektor zawiadamia policję,
 - c) nie potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, procedura jest zamykana.
2. Przeprowadzając rozmowę z małoletnim dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik:
- 1) dba o sprzyjające warunki rozmowy: oddzielne pomieszczenie, z dala od osób postronnych, brak pośpiechu,
 - 2) przyjmuje pozycję ciała dostosowaną do pozycji małoletniego: siada, kuca itp.,
 - 3) używa języka zrozumiałego dla małoletniego, dostosowanego do wieku małoletniego,
 - 4) okazuje małoletniemu szacunek, akceptację i empatyczne zrozumienie,
 - 5) jest cierpliwy,
 - 6) nie naciska na małoletniego,
 - 7) unika naprowadzania małoletniego na odpowiedzi, które chciałby usłyszeć,
 - 8) okazuje zrozumienie, że niełatwo jest mówić o trudnych sprawach, zwłaszcza jeśli mogą dotyczyć rodziców,
 - 9) chwali za odwagę podjęcia rozmowy, nie za treść rozmowy,
 - 10) nie wypowiada przy małoletnim negatywnych opinii o rodzicach,
 - 11) nazywa przemoc przemocą i zapewnia małoletniego, że nie jest winny tego, co zrobił sprawca,
 - 12) wyjaśnia małoletniemu w przystępny sposób, co dalej zamierza zrobić.

§ 10.

- 1. Działania podjęte w przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy dokumentuje się notatką służbową.
- 2. Zasady przechowywania notatki służbowej określają obowiązujące w Bibliotece normatywy kancelaryjne.

§ 11.

Korzystając z Internetu zabrania się:

- 1) prowadzić ataki, włamania i inne działania związane z ingerencją w dane komputerów innych użytkowników oraz komputerów lub urządzeń mobilnych w Internecie, a także świadomego lub nieświadomego prowadzenia innych działań destrukcyjnych,
- 2) utrudniać lub uniemożliwiać innym użytkownikom korzystanie z Internetu poprzez uruchamianie oprogramowania nadmiernie obciążającego transfer,
- 3) przeglądać strony WWW potencjalnie niebezpiecznych w szczególności zawierających treści uznawane za pornograficzne, rasistowskie, traktujące o przemoc, przestępstwach lub crack (wskazówki, jak łamać zabezpieczenia), jak również do protokołów umożliwiających wymianę plików w sieciach z naruszeniem przepisów prawa,
- 4) działalności niezgodnej z przepisami prawa, w szczególności do rozsyłania niechcianej poczty elektronicznej (spam) oraz wymiany plików w sieciach typu P2P (służą do udostępniania plików),
- 5) uruchamiać oprogramowania umożliwiającego przejmowanie zdalnej kontroli nad innym komputerem lub urządzeniem przenośnym.

§ 12.

1. Nie rzadziej niż raz na dwa lata dyrektor dokonuje przeglądu „Standardów” i, w razie konieczności, proponuje nowe „Standardy” lub zmiany w obowiązujących „Standardach”.
2. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu „Standardy” nie zostaną zmienione lub zaktualizowane, należy to udokumentować notatką służbową.
3. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu wprowadzone zostaną nowe lub zaktualizowane „Standardy”, wystarczającym udokumentowaniem będzie zarządzenie dyrektora w sprawie wprowadzenia nowych lub aktualizacji „Standardów”.

§ 13.

1. Dyrektor lub bezpośredni przełożony zapoznaje pracownika z treścią „Standardów” przed rozpoczęciem pracy w ramach szkolenia stanowiskowego i każdorazowo na życzenie pracownika.
2. Fakt zapoznania się pracownika z treścią „Standardów” pracownik potwierdza stosownym oświadczeniem, które przechowywane jest w aktach osobowych pracownika, a w przypadku nieprowadzenia akt osobowych pracownika – wraz z dokumentem uzasadniającym kontakt z małoletnim (np. wraz z umową).
3. „Standardy” zostają udostępnione:

- 1) na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Biblioteki,
 - 2) poprzez wywieszenie w widocznym miejscu w siedzibie Biblioteki.
4. Wersja skrócona „Standardów”, która przeznaczona jest dla małoletniego, zostaje udostępniona poprzez wywieszenie w widocznym miejscu dostępnym dla małoletniego w siedzibie Biblioteki.

§ 14.

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie pracowników do stosowania „Standardów”, przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie małoletniemu wsparcia jest dyrektor.
2. Nieprzestrzeganie „Standardów” traktowane będzie jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

DYREKTOR
Gminnej Biblioteki Publicznej
w Małnowicach

Monika Kroemer-Krypiak