

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W WOJEWÓDZKIEJ PORADNI REHABILITACJI I ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO
POFAM ŁÓDŹ**

z dnia 23-07-2025

W celu wzmocnienia systemu przeciwdziałania przestępczości na szkodę małoletnich, na podstawie art. 22b pkt 1) ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802 z późn. zm.), wprowadza się niniejsze Standardy i zobowiązuje się pracowników Wojewódzkiej Poradni Rehabilitacji i Zaopatrzenia Ortopedycznego POFAM Łódź, prowadzonej przez Przedsiębiorstwo Obrotu i Fabrykacji Artykułów Medycznych „POFAM- POZNAŃ” spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością – do ich stosowania.

1. Definicje

1.1. Użyte w niniejszych Standardach ochrony małoletnich („**Standardy**”) określenia oznaczają:

- (1) **Spółka** – Przedsiębiorstwo Obrotu i Fabrykacji Artykułów Medycznych „POFAM- POZNAŃ” spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością;
- (2) **Placówka** – Wojewódzką Poradnię Rehabilitacji i Zaopatrzenia Ortopedycznego POFAM Łódź (ul. Wólczańska 114, 90-522 Łódź), prowadzoną przez Spółkę;
- (3) **Dyrektor** – osobę sprawującą kontrolę nad Placówką z ramienia Spółki;
- (4) **pracownik** – osobę fizyczną zatrudnioną przez Spółkę na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, wykonującą obowiązki pracownicze w Placówce;
- (5) **małoletni** – osobę, która nie ukończyła 18. roku życia, o ile nie zawarła związku małżeńskiego, która przebywa na terenie Placówki, w szczególności w związku z udzielaniem przez Placówkę świadczeń na jej rzecz;
- (6) **opiekun** – rodzica małoletniego albo opiekuna prawnego lub faktycznego małoletniego;
- (7) **krzywdzenie** – czyny zabronione przez ustawę popełnione na szkodę małoletniego.

2. Zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikami

- 2.1. Relacje pracowników z małoletnimi co do zasady powinny służyć wyłącznie wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez pracownika.
- 2.2. Zachowanie pracownika wobec małoletniego powinno być zgodne z przepisami prawa oraz dobrymi obyczajami.
- 2.3. W relacjach z małoletnimi niedopuszczalne są zachowania, które mogą narażać małoletnich na krzywdzenie lub które mogą sprzyjać, choćby w sposób pośredni, krzywdzeniu małoletnich. W szczególności za niedozwolone należy uznać następujące zachowania ze strony pracowników:
 - (1) używanie wulgaryzmów, nieprzyzwoitych uwag, żartów lub gestów w obecności małoletniego;
 - (2) przebywanie na osobności z małoletnim w zamkniętym pomieszczeniu, chyba że jest to bezwzględnie uzasadnione realizacją świadczeń przez Placówkę;
 - (3) nawiązywanie i utrzymywanie prywatnych relacji z małoletnimi bez wiedzy i zgody opiekuna, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych;

- (4) dotykania małoletniego, chyba że jest to uzasadnione realizacją świadczeń przez Placówkę lub koniecznością podjęcia interwencji mającej na celu dobro małoletniego;
 - (5) utrwalanie wizerunku małoletniego bez wiedzy i zgody opiekuna oraz bez związku z zakresem działalności Placówki.
- 2.4. W odniesieniu do małoletnich z niepełnosprawnością, niedopuszczalne są przejawy braku poszanowania ich odmienności wynikających z niepełnosprawności.

3. Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi

- 3.1. Pracownicy są zobowiązani do reagowania na wszelkie przypadki przejawiania przez małoletnich zachowań, które mogą narażać innego małoletniego na krzywdzenie lub które mogą sprzyjać, choćby w sposób pośredni, krzywdzeniu innego małoletniego. W szczególności pracownicy dokładają należytej staranności, aby nie dochodziło do następujących niedozwolonych zachowań ze strony małoletnich:
- (1) przejawów agresji wobec innego małoletniego;
 - (2) poniżania innego małoletniego, w tym przezywania lub naśmiewania się z innego małoletniego;
 - (3) używania przez małoletnich wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów;
 - (4) udostępniania innym małoletnim treści szkodliwych, w tym za pomocą urządzeń elektronicznych;
 - (5) innych zachowań charakteryzujących się brakiem szacunku dla małoletniego.
- 3.2. Opiekunowie dokładają należytej staranności, aby pozostający pod ich opieką małoletni nie dopuszczali się niedozwolonych zachowań, o których mowa w pkt 3.1.

4. Ochrona przed treściami szkodliwymi

- 4.1. Dostęp do sieci Internet na terenie Placówki jest zabezpieczony hasłem. Hasło nie jest udostępniane małoletnim.
- 4.2. W przypadku, gdy małoletni na terenie Placówki nie przebywa pod opieką swojego opiekuna, korzystanie przez małoletniego z urządzeń elektronicznych na terenie Placówki jest dopuszczalne wyłącznie w uzasadnionych przypadkach, w szczególności w razie potrzeby kontaktu małoletniego z opiekunem.
- 4.3. Pracownicy zobowiązani są do zapewnienia ochrony małoletnich przed ekspozycją na treści szkodliwe oraz nieodpowiednie ze względu na wiek małoletniego.

5. Działania w przypadku krzywdzenia małoletniego lub naruszenia zasad bezpiecznych relacji

- 5.1. Pracownicy obowiązani są do reagowania na wszelkie zauważone zachowania wobec małoletnich mające charakter krzywdzenia. W szczególności, pracownicy zobowiązani są do udzielenia wsparcia pokrzywdzonemu małoletniemu w sposób adekwatny do sytuacji.
- 5.2. Pracownik, który powziął informację o krzywdzeniu małoletniego jest obowiązany do niezwłocznego zawiadomienia Dyrektora o zdarzeniu. Poprzednie zdanie pozostaje bez uszczerbku dla społecznego obowiązku zawiadomienia prokuratora lub Policji o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu.
- 5.3. Po otrzymaniu zawiadomienia zgodnie ze zdaniem pierwszym pkt 5.2, Dyrektor:
- (1) sporządza notatkę służbową dokumentującą powiadomienie o zdarzeniu;
 - (2) informuje o zdarzeniu opiekunów pokrzywdzonego małoletniego;

- (3) w zakresie swoich kompetencji niezwłocznie podejmuje niezbędne czynności w celu zapobieżenia dalszemu krzywdzeniu małoletniego lub sytuacjom sprzyjającym wystąpieniu krzywdzenia małoletniego;
 - (4) podejmuje działania, o których mowa w pkt 5.4;
 - (5) przeprowadza analizę, czy i w jakim zakresie Placówka może udzielić wsparcia pokrzywdzonemu małoletniemu oraz, w zależności od rezultatów analizy, ustala plan wsparcia, w tym wyznacza pracownika odpowiedzialnego za udzielenie wsparcia małoletniemu.
- 5.4. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, Dyrektor zawiadamia o tym prokuraturę lub Policję. W przypadku podejrzenia, że małoletni doznał krzywdzenia ze strony innego małoletniego, niemającego ukończonych 17 lat, Dyrektor zawiadamia sąd opiekuńczy lub Policję.
- 5.5. Pracownicy obowiązani są do reagowania na wszelkie naruszenia zasad bezpiecznych relacji określonych w pkt 2 oraz 3.
- 5.6. Z zastrzeżeniem pkt 5.7, pracownik, który powziął informację o naruszeniach zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi a pracownikami lub zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi, zawiadamia Dyrektora.
- 5.7. W przypadkach, gdy naruszenie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ma charakter incydentalny i nieistotny, nie jest konieczne zawiadomienie Dyrektora, jednakże pracownik, będący świadkiem naruszenia ma obowiązek podjęcia adekwatnej do okoliczności interwencji.
- 5.8. Po otrzymaniu zawiadomienia zgodnie z pkt 5.6, Dyrektor:
- (1) sporządza notatkę służbową dokumentującą powiadomienie o zdarzeniu;
 - (2) zawiadamia opiekunów małoletniego, którego dotyczyło niedozwolone zachowanie;
 - (3) zawiadamia opiekunów sprawcy w przypadku, gdy sprawcą niedozwolonego zachowania był inny małoletni.
- 5.9. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zasad bezpiecznych relacji z małoletnim, Dyrektor stosuje odpowiednie sankcje przewidziane prawem pracy, w tym przeprowadza ocenę, czy zaistniały podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.
- 5.10. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej zasad bezpiecznych relacji z małoletnim, Dyrektor stosuje odpowiednie sankcje kontraktowe, w tym przeprowadza ocenę, czy zaistniały podstawy do rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pracownika.
- 5.11. Dyrektor zapewnia przechowywanie notatek służbowych, o których mowa w pkt 5.3(1) oraz 5.8(1) w sposób uniemożliwiający dostęp do tych notatek nieupoważnionym osobom.
- 5.12. W przypadku, gdy sprawcą krzywdzenia małoletniego lub naruszenia zasad bezpiecznych relacji z małoletnimi jest Dyrektor, pracownik zawiadamia Zarząd Spółki.

6. Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

- 6.1. Przegląd i ocena Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb Placówki oraz zgodności z obowiązującymi przepisami dokonywana jest nie rzadziej niż raz na 2 lata.

- 6.2. Okresową ocenę przeprowadza Dyrektor. W celu przeprowadzenia oceny Dyrektor może powołać zespół, w skład którego będzie wchodził wskazany przez Dyrektora pracownik oraz osoba mająca wykształcenie prawnicze.
- 6.3. Wnioski z przeprowadzonej oceny są dokumentowane w postaci raportu z przeprowadzonej oceny i stanowią podstawę do wprowadzenia zmian w treści Standardów.
- 6.4. Za wprowadzenie zmian do treści Standardów odpowiedzialny jest Dyrektor.

7. Wdrożenie Standardów w Placówce

- 7.1. Dyrektor jest odpowiedzialny za przygotowanie pracowników do stosowania Standardów. Dyrektor odbiera od każdego pracownika pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Standardów.
- 7.2. W uzasadnianych sytuacjach, w szczególności w przypadku wystąpienia krzywdzenia małoletnich lub zachowań niedozwolonych, Dyrektor może podjąć decyzję o przeprowadzeniu szkolenia dla pracowników z zakresu stosowania Standardów i zobowiązać pracowników do wzięcia udziału w szkoleniu. Z przeprowadzonego szkolenia sporządza się protokół.

8. Udostępnienie Standardów

- 8.1. Standardy zamieszcza się na stronie internetowej Placówki oraz wywiesza się w widocznym miejscu w lokalu Placówki w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W WOJEWÓDZKIEJ PORADNI REHABILITACJI I ZAOPATRZENIA ORTOPEDYCZNEGO POFAM ŁÓDŹ

Wersja skrócona, przeznaczona dla małoletnich

W naszej placówce obowiązują standardy ochrony małoletnich – jest to zbiór zasad, których celem jest zapewnienie Tobie i innym małoletnim odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, a także zapobieganie przypadkom krzywdzenia.

1. Zasady bezpiecznych relacji między Tobą a pracownikami

Pracownicy placówki powinni zachowywać się wobec Ciebie zgodnie z przepisami prawa oraz dobrymi obyczajami.

Pracownikowi nie wolno zachowywać się wobec Ciebie w sposób, który może narażać Cię na krzywdzenie. W szczególności pracownikowi nie wolno:

- (1) używać wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów w Twojej obecności;
- (2) przebywać z Tobą na osobności w zamkniętym pomieszczeniu, chyba że jest to konieczne w związku z udzielaniem przez placówkę świadczeń;

- (3) nawiązywać i utrzymywać z Tobą relacji prywatnych bez wiedzy i zgody Twojego opiekuna, w tym za pośrednictwem mediów społecznościowych;
- (4) dotykać Cię, chyba że jest to niezbędne na potrzeby Twojej rehabilitacji, wyboru odpowiedniego dla Ciebie sprzętu medycznego lub podjęcia innych działań mających na celu Twoje dobro;
- (5) utrzymywać Twój wizerunek bez wiedzy i zgody Twojego opiekuna oraz bez związku z zakresem działalności naszej placówki.

2. Zasady bezpiecznych relacji między Tobą a innymi małoletnimi

Pracownicy powinni reagować na wszelkie przypadki zachowań innych małoletnich, które mogą narazić Cię na krzywdzenie. Pracownicy dbają, aby nie dochodziło do takich zachowań jak:

- (1) przejawów agresji wobec Ciebie;
- (2) poniżania Cię, w tym przezywania lub naśmiewania się z Ciebie;
- (3) używania wulgaryzmów, nieprzyzwoitych żartów lub gestów;
- (4) udostępniania Tobie treści szkodliwych, w tym za pomocą urządzeń elektronicznych;
- (5) innych zachowań, w ramach których nie jest okazywany Tobie szacunek.

Jednocześnie, pracownicy będą uważać, aby Twoje zachowanie nie narażało innych małoletnich na krzywdzenie.

3. Ochrona przed treściami szkodliwymi

Jeżeli nie przebywasz w naszej placówce pod opieką Twojego opiekuna, możesz korzystać z urządzeń elektronicznych tylko w uzasadnionych przypadkach, np. w razie potrzeby kontaktu z opiekunem.

Pracownicy dbają o zapewnienie Tobie ochrony przed treściami szkodliwymi oraz nieodpowiednimi ze względu na Twój wiek.

4. Działania w przypadku krzywdzenia

Pracownicy powinni reagować, gdy spotka Cię krzywda. W takiej sytuacji, możesz oczekiwać od nich wsparcia.