

**ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE NR 13/24  
WÓJTA GMINY SIEMYŚL**

z dnia 25 listopada 2024 r.

**w sprawie wprowadzenia „Standardów ochrony małoletnich”**

Na podstawie art. 22b i 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560) w celu ochrony małoletnich przed krzywdzeniem oraz określeniu procedur interwencji, działań profilaktycznych, edukacyjnych i zasad zapobiegania krzywdzeniu małoletnich zarządzam, co następuje:

**Rozdział 1**

**Postanowienia ogólne**

**§ 1.** Wprowadza się standardy ochrony małoletnich uczestniczących w działalności prowadzonej przez Urząd Gminy Siemyśl.

**§ 2.** Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) małoletnim – należy przez to rozumieć każdą osobę do ukończenia 18 roku życia;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną lub współpracującą z Urzędem Gminy Siemyśl, bez względu na formę, w tym w szczególności pracownika, radnego gminy, zleceniobiorcy, wykonawcy, praktykancie, wolontariuszu, stażyście, itp., który z racji pełnionej funkcji lub wykonywanych zadań mają lub mogą mieć kontakt z małoletnimi;
- 3) Wójcie – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Siemyśl;
- 4) urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Siemyśl;
- 5) rodzicu – należy przez to rozumieć przedstawiciela ustawowego małoletniego pozostającego pod ich władzą rodzicielską; jeżeli dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską obojga rodziców, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawowy dziecka;
- 6) opiekunie – należy przez to rozumieć opiekuna prawnego małoletniego, tj. osobę, która jest przedstawicielem ustawowym małoletniego, może dokonywać czynności prawnych w imieniu małoletniego i ma za zadanie chronić jego interesy prawne, osobiste i finansowe;
- 7) przemocy fizycznej – należy przez to rozumieć każde celowe użycie siły fizycznej skierowane przeciwko innej osobie, mające na celu przekroczenie jej granicy ciała, w szczególności bicie, popychanie, szarpanie;
- 8) przemocy psychicznej – należy przez to rozumieć powtarzający się wzorzec zachowania w stosunku do małoletniego, mającego na celu wywołanie u niego pogorszenie samopoczucia/samooceny, spowodowanie poczucia zagrożenia,

w szczególności zachowanie polegające na wyśmiewaniu małoletniego, karanie przez odmowę szacunku/zainteresowania, stała krytyka, izolacja społeczna, degradacja werbalna (wyzywanie, poniżanie, upokarzanie, zawstydzanie), stosowanie gróźb;

9) przemocy seksualnej – należy przez to rozumieć każdą formę zaangażowania innej osoby w aktywność seksualną, na którą nie wyraża ona zgody lub nie jest w stanie w pełni zrozumieć i wyrazić udzielić świadomej zgody;

10) standardach – należy przez to rozumieć niniejszy dokument wraz z załącznikami, wprowadzonymi na podstawie zarządzenia Wójta Gminy Siemyśl.

**§ 3.** 1. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi, określone przez standardy, obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z małoletnimi znajdującymi się pod opieką pracowników Urzędu Gminy Siemyśl, jeśli kontakt ten odbywa się za zgodą urzędu i/lub na jej terenie.

2. Znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzone poprzez zapoznanie się z treścią zarządzenia przez obecnych pracowników oraz podpisaniem oświadczenia przez nowo zatrudnionych pracowników, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

3. Rekrutacja pracowników odbywa się zgodnie z uwzględnieniem niniejszych standardów, w szczególności w przypadku pracowników mających bezpośredni kontakt z małoletnimi. Wójt przeprowadza weryfikację w Rejestrze Sprawców Przeprostw na Tle Seksualnym, zgodnie z procedurą określoną w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia.

## **Rozdział 2**

### **Zasady i wymogi w zakresie bezpiecznych relacji pracowników urzędu z małoletnimi**

**§ 4.** 1. Pracownicy w relacjach z małoletnimi kierują się ich dobrem i działają w ich najlepszym interesie, z poszanowaniem ich godności i potrzeb.

2. Pracownicy zachowują wobec małoletnich szacunek i cierpliwość.

3. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich jakichkolwiek form przemocy.

4. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z małoletnimi przy zastosowaniu działań i komunikatów adekwatnych do sytuacji, wieku małoletniego uwzględniając jego umiejętności rozwojowe, możliwości wynikające z niepełnosprawności oraz potrzeb edukacyjnych.

5. Pracownik dba o to, aby przebywając z małoletnimi znajdował się w zasięgu wzroku i słuchu innych osób. W przypadku konieczności pozostania z małoletnim sam na sam, pracownik poinformuje o tym fakcie innego pracownika wraz ze wskazaniem miejsca, w którym będą się znajdować.

6. Małoletni ma prawo do uzyskania informacji o osobie, której może zgłosić niewłaściwe zachowanie oraz ma prawo oczekiwać odpowiedniej reakcji na zgłoszenie. Pracownicy będą informować małych o formach zgłaszania sytuacji, zachowań lub słów, w których czują się niekomfortowo. Pracownicy są zobowiązani do wysłuchania małego lub wskazania osoby, z którą mogą porozmawiać, do udzielenia pomocy małowiemu lub innej odpowiedniej do sytuacji reakcji na niewłaściwe zachowanie.

**§ 5.** 1. Komunikacja między pracownikiem a małowiem powinna być prowadzona z zachowaniem szacunku, cierpliwości, uważności i zrozumienia.

2. Odpowiedzi i informacje udzielane małowiem powinny być udzielane w sposób adekwatny do ich wieku i sytuacji.

3. Komunikacja z małowiem powinna się odbywać w sposób, który nie będzie go zawstydział, lekceważył ani obrażał.

4. Pracownik nie może krzyczyć na małowiem, z wyjątkiem szczególnych przypadków wynikających z bezpieczeństwa małowiem.

5. Pracownik jest zobowiązany do każdorazowego poinformowania małowiem o decyzjach podejmowanych w stosunku do niego oraz wyjaśnienia mu ich podstaw. Podejmowanie decyzji dotyczących małowiem powinno następować z poszanowaniem jego godności i w miarę możliwości uwzględniać jego oczekiwania.

**§ 6.** 1. Małowiem ma prawo do poszanowania prywatności. Pracownicy podejmują działania z uwzględnieniem tej zasady.

2. Pracownik nie może ujawniać informacji dotyczących małowiem wobec osób nieuprawnionych. Informacje te obejmują wizerunek małowiem, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.

3. Pracownik nie może utrwalać wizerunku małowiem (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małowiem. Utrwalanie wizerunku małowiem jest możliwe wyłącznie na potrzeby urzędu oraz za zgodą rodzica lub opiekuna, która jest udzielana w formie pisemnej. Pracownik jest zobowiązany każdorazowo do poinformowania rodzica lub opiekuna oraz małowiem o celu utrwalenia wizerunku.

**§ 7.** 1. W obecności małowiem zabronione są jakiegokolwiek niestosowne zachowania, w szczególności używanie wulgarnych słów, gestów lub żartów, obraźliwe uwagi pod adresem małowiem lub innych osób, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności lub atrakcyjności seksualnej, nadużywanie w stosunku do małowiem władzy, używanie w stosunku do małowiem jakiegokolwiek formy przemocy.

2. Zabronione jest krzywdzenie małowiem w jakiegokolwiek formie. Przykładowe zachowania uznawane za krzywdzenie, symptomy występujące w przypadku krzywdzenia zawiera załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia.

3. Pracownikowi, zarówno w pracy, jak i poza nią, nie wolno nawiązywać z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.

4. Pracownikowi nie wolno proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności małoletnich.

5. Pracownikowi nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od małoletnich, ani rodziców/opiekunów małoletniego.

6. Pracownikowi nie wolno wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub rodziców/opiekunów małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.

**§ 8.** 1. Pracownicy są zobowiązani do równego traktowania małoletnich ze względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.

2. Pracownicy są zobowiązani do unikania faworyzowania małoletnich bez względu na przyczynę.

**§ 9.** 1. Dopuszczalny jest fizyczny kontakt pracownika z małoletnim, który jest stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu, tj.:

- 1) jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie,
- 2) uwzględnia wiek małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny.

2. Pracownik dokonując oceny stosowności kontaktu fizycznego z małoletnim kieruje się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, pytając je o zgodę na kontakt fizyczny.

3. Pracownikowi nie wolno bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego. Pracownik nie może dotykać małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.

4. Pracownik nie powinien angażować się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z dziećmi czy brutalne zabawy fizyczne.

5. W sytuacjach wymagających czynności pielęgnacyjnych i higienicznych zastosowaniem niezbędnego kontaktu fizycznego z małoletnim przy udziale lub w obecności innego pracownika.

**§ 10.** 1. Kontakt pracowników z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie ich obowiązków.

2. Zabronione jest zapraszanie małoletnich do miejsca zamieszkania pracownika, spotkania się z nimi poza godzinami pracy, utrzymywanie kontaktów z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).

3. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i rodzice/opiekunowie małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich, ich rodziców/opiekunów.

### **Rozdział 3**

#### **Rozpoznawanie i reagowanie na symptomy krzywdzenia małoletnich**

**§ 11.** 1. Pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na symptomy krzywdzenia małoletnich.

2. W przypadku podjęcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania uzyskanej informacji Wójtowi lub Koordynatorowi wyznaczonemu przez Wójta.

3. Wójt lub Koordynator dokonują zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej instytucji Ośrodka Pomocy Społecznej w Siemyślu. Dalszy tok postępowania, w tym przygotowanie planu wsparcia małoletniego, leży w kompetencjach instytucji wskazanej powyżej. Plan wsparcia małoletniego powinien być rozpisany w sposób jasny, konkretny i wykonalny. Plan powinien być mierzalny tj. pozwalać na weryfikację czy cel lub poszczególne etapy zostały osiągnięte oraz określać jakie organizacje i podmioty należy zaangażować w pomoc małoletniemu.

4. W przypadku ujawnienia zaniedbania przez rodziców, ich niewydolności wychowawczej właściwym jest zawiadomienie sądu rodzinnego, celem wglądu w sytuację rodziny.

5. W każdym przypadku zauważenia krzywdzenia małoletniego należy uzupełnić Kartę Interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 4 do niniejszego zarządzenia.

6. Kartę przesyła się do Ośrodka Pomocy Społecznej w Siemyślu.

**§ 12.** 1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy, z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.

1. Na potrzeby standardów przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:

- 1) popełniono przestępstwo na szkodę małoletniego (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
- 2) doszło do innej formy krzywdzenia, niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, kary fizyczne, poniżanie,
- 3) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).

2. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:

- 1) osoby dorosłe (pracowników, inne osoby trzecie, rodziców/opiekunów prawnych),
- 2) innego małoletniego.

**§ 13.** 1. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie ratunkowe).

2. Poinformowania służb dokonuje pracownik wyznaczony przez Wójta, niezwłocznie po poinformowaniu przez pracownika, który powziął informację o zagrożeniu, i następnie wypełnia kartę interwencji.

**§ 14.** 1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego np. na zajęciach grupowych należy przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu. Ponadto należy porozmawiać z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu.

2. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.

3. Kartę należy przekazać Wójtowi, bądź Koordynatorowi wyznaczonemu przez Wójta.

## **Rozdział 4**

### **Zasady przeglądów i aktualizacji standardów**

**§ 15.** 1. Wdrażanie działań dotyczących standardów podlega okresowej analizie i w miarę potrzeb modyfikacji.

2. Wójt wyznacza Koordynatora jako osobę odpowiedzialną za stosowanie, przygotowanie pracowników do stosowania standardów, przyjmowanie zgłoszeń od pracowników mających kontakt z małoletnimi oraz od poszkodowanych, monitorowanie stosowania standardów oraz informuje o wyznaczonej osobie pozostałych pracowników poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń dla pracowników lub poprzez przesłanie tekstu drogą elektroniczną.

3. Koordynator powinien:

- 1) posiadać umiejętności organizacyjne oraz analityczne;
- 2) wyróżniać się empatią i zrozumieniem problemów dzieci;
- 3) umieć komunikować się z dziećmi w sposób dostosowany do ich wieku i rozwoju;
- 4) charakteryzować się spokojem i poszanowaniem wśród dzieci oraz pracowników.

**§ 16.** 1. Koordynator jest odpowiedzialny za przegląd i aktualizację w realizacji standardów, za reagowanie na sygnały jej naruszenia, prowadzenie rejestru zgłoszeń oraz za proponowanie zmian w standardach.

2. Koordynator przeprowadza wśród pracowników, raz na 2 lata ankietę monitorującą poziom realizacji standardów. Wzór ankiety stanowi załącznik nr 5 do niniejszego zarządzenia.

3. W ankiecie pracownicy mogą proponować zmiany standardów oraz wskazywać naruszenia standardów w Urzędzie Gminy Siemyśl.

4. Koordynator dokonuje opracowania ankiet wypełnionych przez pracowników. Sporządza na tej podstawie pisemny protokół, który następnie przekazuje Wójtowi.

5. Wójt wprowadza do standardów niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom, małoletnim i ich rodzicom/opiekunom nowe brzmienie standardów poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń dla pracowników lub poprzez przesłanie tekstu drogą elektroniczną oraz poprzez zamieszczenie na stronie internetowej i wywieszenie w widocznym miejscu w siedzibie.

## **Rozdział 5**

### **Przepisy końcowe**

**§ 17.** 1. Standardy są dostępne dla pracowników, małoletnich i ich opiekunów, w szczególności poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń dla pracowników lub poprzez przesłanie tekstu drogą elektroniczną oraz poprzez zamieszczenie na stronie internetowej i wywieszenie w widocznym miejscu w siedzibie, również w wersji skróconej, przeznaczonej dla małoletnich – określonej w załączniku Nr 6 do niniejszego zarządzenia.

2. Z uwagi na brak dostępu do sieci Internetu dla małoletnich bez opiekuna na terenie urzędu, nie wprowadza się zasad korzystania z urządzeń, ani procedur ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie.

3. Zauważone na terenie urzędu szkodliwe i niedozwolone treści należy zgłaszać do Koordynatora.

**§ 18.** Wykonanie zarządzenia powierza się Zastępcy Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w Siemyślu.

**§ 19.** Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 25 listopada 2024 r.

**Wójt**

Marek Dołkowski

Załącznik Nr 1 do zarządzenia wewnętrznego Nr 13/24  
Wójta Gminy Siemyśl  
z dnia 25 listopada 2024 r.

**Wzór oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami**

Siemyśl, .....  
(data)

.....  
(imię i nazwisko pracownika)

.....  
(forma zatrudniania/stanowisko)

**OŚWIADCZENIE  
O ZAPOZNANIU SIĘ ZE STANDARDAMI OCHRONY MAŁOLETNIICH**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią zarządzenia nr 13/2024 „Standardy Ochrony Małoletnich” obowiązującym w Urzędzie Gminy Siemyśl i zobowiązuję się do przestrzegania ustalonych standardów oraz stosowania zasad i procedur określonych tym dokumentem.

.....  
(podpis)



## **Procedura weryfikacji pracowników Urzędu Gminy Siemyśl w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym**

1. Pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy z małodetnimi weryfikuje czy pracownik figuruje w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym, prowadzonym przez Ministra Sprawiedliwosci lub w Rejestrze osb, w stosunku do ktorych Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małodetnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze (zwany dalej "Rejestrem"). Weryfikacja będzie obejmować tzw. rejestr z dostępem ograniczonym.

2. Weryfikacji dokonuje Wójt lub inna upoważniona przez niego osoba.

3. Osoba, o której mowa w ust. 1, przedkłada Wójtowi informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przepięstw 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. 1939), lub za odpowiadające tym przepięstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

4. Weryfikacja pracowników zatrudnionych w ramach umowy cywilnoprawnej, stażystów, praktykantów odbywa się, przed podpisaniem umowy (a jeśli umowa zawarta jest na dłużej niż rok, co najmniej raz w roku kalendarzowym), a pracowników zatrudnionych w ramach umowy o pracę, co najmniej raz w roku kalendarzowym lub bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy z małodetnimi, jeśli zajdzie taka potrzeba.

5. Informacje uzyskane z Rejestru pracodawca utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małodetnich, lub z opieką nad nimi.

6. Odpowiedzią na zapytanie w Rejestrze może być informacja:

- 1) „FIGURUJE” – oznacza to, że w Rejestrze zgromadzone zostały dane osoby wskazanej w zapytaniu;
- 2) „W Rejestrze nie ma informacji o osobach, dla których są spełnione warunki zawarte w zapytaniu” – oznacza to, że w Rejestrze nie zostały zgromadzone dane osoby wskazanej w zapytaniu;
- 3) „Trwa postępowanie w celu ustalenia prawidłowych danych. Uzyskanie informacji będzie możliwe po jego zakończeniu” – oznacza to, że dla wskazanych w zapytaniu danych prowadzone jest postępowanie wyjaśniające i udzielenie informacji nie będzie możliwe do czasu jego zakończenia. W przypadku uzyskania takiej informacji ponowne zapytanie należy wysłać w późniejszym terminie, w pilnych przypadkach należy skontaktować się z Biurem Informacyjnym Krajowego Rejestru Karnego. W wypadku uzyskania takiego wyniku podpisanie umowy zostaje wstrzymane, a w przypadku obecnego pracownika nie jest on dopuszczany do pracy z małodetnimi.

- 4) W przypadku uzyskania informacji o niefigurowaniu w Rejestrze umowa z daną osobą może zostać podpisana, bez konieczności sporządzania notatki o weryfikacji.
- 5) W stosunku do osoby figurującej w Rejestrze Wójt podejmuje niezwłocznie odpowiednie czynności mające na celu zapewnienie odpowiedniej ochrony małoletnim, w szczególności Wójt podejmuje decyzję o niezawarciu z daną osobą umowy, a w przypadku pracownika etatowego o odsunięciu osoby figurującą w Rejestrze od czynności, projektów, działań związanych z pracą z małoletnim w związku z działalnością Urzędu.

## **Przykładowe formy krzywdzenia małoletnich oraz symptomy pozwalające na jego rozpoznanie**

Krzywdzenie dziecka to każde zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej, które ujemnie wpływa na rozwój fizyczny lub psychiczny dziecka (definicja Światowej Organizacji Zdrowia, WHO). Wyróżnia się 4 podstawowe formy krzywdzenia:

### **1) Przemoc fizyczna**

Przemoc, w wyniku której dziecko doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania działania ze strony rodzica lub innej osoby odpowiedzialnej za dziecko lub ze strony osoby, której dziecko ufa bądź która ma nad nim władzę. Nieprzypadkowe zranienie polegające na przykład na: popychaniu, szarpaniu, policzkowaniu, szczypaniu, kopaniu, duszeniu, biciu otwartą ręką, pięścią lub przedmiotami, oblewaniu wrzątkiem lub substancjami żrącym, użyciu broni, ostrych narzędzi. Może być czynnością powtarzalną lub jednorazową.

Zauważalne symptomy przemocy fizycznej:

- ślady palców i przedmiotów na ciele dziecka,
  - okrągłe punktowe poparzenia,
  - opuchlizna, złamania, zwichnięcia,
  - skarpetkowe odparzenia,
  - siniaki w nietypowych miejscach ciała dziecka, np. okularowe w okolicy oczu
- Pośrednio obserwowane zachowania dziecka,
- lęk przed rozebraniem się,
  - lęk przed dotykiem drugiej osoby,
  - strój nieadekwatny do pory roku i pogody (długie rękawy, kiedy jest ciepło),
  - nadmierna apatia lub agresja,
  - noszenie ciemnych okularów, także przy braku słońca.

Zalecane zachowanie - wzmożony nacisk na obserwację symptomów i zachowania dziecka, jeśli małoletni nie mówi.

### **2) Przemoc psychiczna**

Chroniczna, nie fizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a osobą dorosłą, obejmująca zarówno działania jak i zaniechania.

Formy przemocy psychicznej:

- niedostępność emocjonalna,
- zaniebywanie emocjonalne,
- relacja z dzieckiem oparta na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
- nieodpowiedzialne rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z dzieckiem,

- niedostrzeżenie lub nieuznanie indywidualności dziecka i granic psychicznych pomiędzy osobą dorosłą a dzieckiem.

Objawy przemocy psychicznej:

- zaburzenia mowy (wynikające z napięcia nerwowego),
- psychosomatyczne (ból jelitowo– żołądkowe, ból i zawroty głowy),
- moczzenie i zanieczyszczanie się
- ból mięśni, nadmierna potliwość, zaburzenia snu,
- brak poczucia pewności siebie, niska samoocena, wycofanie,
- depresja, fobie, lęki,
- zachowanie destrukcyjne,
- kłopoty z kontrolą emocji,
- poczucie krzywdy i winy, nieufność do innych,
- problemy szkolne, zachowania agresywne w stosunku do innych osób.

### **3) Wykorzystanie seksualne**

Włączanie dziecka w aktywność seksualną, której nie jest ono w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody, i/lub na którą nie jest odpowiednio dojrzałe rozwojowo i nie może się zgodzić w ważny prawnie sposób i/lub która jest niezgodna z normami prawnymi lub obyczajowymi, społecznymi.

Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność wystąpi między dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności i władzy.

### **4) Zaniedbywanie**

Chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych dziecka i/lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia i/lub trudności w rozwoju. Do zaniedbywania dochodzi w relacji dziecka z osobą, która jest zobowiązana do opieki, wychowania, troski i ochrony dziecka.

Objawy zaniedbania:

- częsta absencja w szkole lub przedszkolu,
- wagarowanie,
- brak przyborów szkolnych,
- ubiór nieadekwatny do pory roku,
- niedożywienie,
- zaniedbanie pod względem higienicznym i zdrowotnym (brudna skóra, rażąco małych rozmiarów odzież, przewlekłe nieleczone choroby, nie zażywanie niezbędnych leków, koniecznych badań, zaburzony rozwój fizyczny),
- pozostawianie na dworze bez opieki w godzinach wieczornych i nocnych (zwłaszcza młodsze dzieci),
- niedbanie o higienę snu i odpoczynku,
- apatia, bierność.

Załącznik Nr 4 do zarządzenia wewnętrznego Nr 13/24  
Wójta Gminy Siemyśl  
z dnia 25 listopada 2024 r.

**KARTA INTERWENCJI**

1. Imię i nazwisko małoletniego		
2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)		
3. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia		
4. Opis podjętych działań innych niż interwencja	data	działanie
5. Spotkania z rodzicami/opiekunami małoletniego	data	opis spotkania
6. Forma podjętej interwencji (właściwe zakreślić)	<ul style="list-style-type: none"><li>● zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa;</li><li>● wniosek o wgląd w sytuację małoletniego/rodziny</li><li>● inny rodzaj interwencji - jaki?</li></ul>	

7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
8. Wyniki interwencji: działania organów wymiaru sprawiedliwości, jeśli Urząd uzyskał informacje	

### ANKIETA STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

	TAK	NIE
1. Czy znasz standardy ochrony dzieci przed krzywdzeniem obowiązujące w Urzędzie Gminy Siemyśl?		
2. Czy znasz treść dokumentu Standardy ochrony małoletnich?		
3. Czy potrafisz rozpoznać symptomy krzywdzenia dzieci?		
4. Czy wiesz jak reagować na symptomy jak krzywdzenia dzieci?		
5. Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach Ochrony Małoletnich przez inną osobę?		
5a. Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone? (odpowieź opisowa)		
5b. Czy podjąłeś/aś jakieś działania: jeśli tak – jakie, jeśli nie – dlaczego? (odpowieź opisowa)		

## **STADARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH (WERSJA SKRÓCONA)**

- 1) Osoby, które kontaktują się z Tobą podczas wykonywania swojej pracy, powinny zachowywać się grzecznie i z poszanowaniem Twoich potrzeb.
- 2) Pracownikom nie wolno stosować w stosunku do Ciebie przemocy.
- 3) Masz prawo do zadawania pytań pracownikom Urzędu Gminy Siemyśl i otrzymywania na nie wyczerpujących odpowiedzi.
- 4) Pracownikom nie wolno na Ciebie krzyczeć.
- 5) Masz prawo do informacji o wszystkich decyzjach, które są w stosunku do Ciebie podejmowane i wyjaśnienia dlaczego takie są.
- 6) Masz prawo do prywatności. Pracownikom Urzędu Gminy Siemyśl nie wolno przekazywać informacji o Tobie innym dorosłym ani dzieciom, z wyjątkiem Twoich rodziców lub opiekunów.
- 7) Pracownikom nie wolno bez zgody Twojej i Twoich rodziców lub opiekunów robić Ci zdjęć, nagrywać filmów.
- 8) Pracownikom nie wolno zachowywać się w Twojej obecności niewłaściwie, używać wulgarnych słów, gestów lub żartów, obrażać kogokolwiek, nawiązywać w wypowiedziach do Twojej atrakcyjności, używać przemocy.
- 9) Nikomu nie wolno Cię krzywdzić, w jakikolwiek sposób.
- 10) Pracownikom nie wolno nawiązywać z Tobą jakichkolwiek relacji romantycznych, ani składać Ci propozycji o nieodpowiednim charakterze.
- 11) Pracownikom nie wolno proponować Ci alkoholu, papierosów ani nielegalnych substancji. Pracownikom nie wolno używać ich w Twojej obecności.
- 12) Pracownikom nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od Ciebie.
- 13) Masz prawo być traktowane tak samo jak wszystkie inne dzieci. Pracownicy nie powinni nikogo faworyzować.
- 14) Pracownikom wolno Cię dotykać tylko za Twoją zgodą i w taki sposób, aby był dla Ciebie odpowiedni.
- 15) Pracownikom nie wolno Cię bić, szturchać, popychać ani dotykać Cię w jakikolwiek inny sposób, którego nie chcesz lub czujesz się źle.
- 16) Pracownicy mogą się z Tobą kontaktować wyłącznie w czasie pracy i w związku z ich pracą.
- 17) Pracownikom nie wolno zapraszać Cię do ich miejsca zamieszkania, spotykać się z Tobą poza jego godzinami pracy ani kontaktować się z Tobą w mediach społecznościowych lub przez prywatny telefon.

**Pamiętaj! Zawsze kiedy czujesz się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, ktoś robi Ci krzywdę lub zachowuje nieodpowiednio, możesz powiedzieć o tym innemu pracownikowi Urzędu Gminy Siemyśl, który Cię wysłucha i pomoże!**