

Standardy ochrony małoletnich w NZOZ Viamed Sp. z o.o.

Część I - regulacje ogólne

Niniejszy dokument zawiera standardy ochrony małoletnich (dalej także jako: „Standardy”) w **NZOZ Viamed Sp. z o.o.** (dalej jako: Viamed) i określa w szczególności:

- 1) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnimi a personelem Viamed, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich,
- 2) zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
- 3) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego;
- 4) zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
- 5) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie pracowników Viamed do stosowania standardów, zasady przygotowania tego pracowników do ich stosowania, oraz sposób dokumentowania tej czynności;
- 6) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
- 7) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
- 8) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego;
- 9) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
- 10) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
- 11) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
- 12) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia.

Część II. – definicje

1. W rozumieniu niniejszych Standardów:
 - a. za pracownika uważa się obok osoby zatrudnionej w oparciu o umowę o pracę, także osoby współpracujące z Viamed w oparciu o umowy cywilnoprawne, zarówno w przedsiębiorcy

jak i osoby które nie założyły samodzielnej działalności gospodarczej, a także osoby takie jak: wolontariusze, stażyści, praktykanci.

- b. za dziecko nazywane także małoletnim uważa się każdą osobę poniżej 18 roku życia,
- c. za rodzica uważa się także opiekuna prawnego dziecka,
- d. za kierownika placówki na potrzeby niniejszych Standardów uważa się każdego z członków zarządu Viamed.

Część III. - Zasady bezpiecznych relacji pracowników Viamed z małoletnimi

1. Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników Viamed jest działanie dla dobra dzieci, troski o ich bezpieczeństwo i w ich najlepszym interesie. Pracownicy Viamed czynią to w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych instytucji oraz swoich kompetencji.
2. Pracownicy Viamed powinni traktować dzieci z empatią i szacunkiem wobec ich godności, potrzeb oraz intymności. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec dzieci w jakiegokolwiek formie. Dzieci nie wolno upokarzać, krzyżyć na nie, lekceważyć lub obrażać.
3. Każde dziecko ma prawo do otrzymywania informacji na temat swojego stanu zdrowia oraz podejmowanych czynności medycznych przy użyciu prostego języka w sposób dostosowany do wieku, sytuacji i poziomu rozwoju dziecka.
4. Pracownicy Viamed kontaktują się z dziećmi wyłącznie:
 - a. w celu wykonania świadczeń medycznych lub usług psychologicznych,
 - b. w godzinach pracy placówki Viamed i na terenie placówki Viamed; jeśli konieczny lub przydatny jest kontakt zdalny, w takim wypadku pracownicy Viamed używają środków komunikacji elektronicznej lub telefonicznej dostarczonej przez Viamed,
 - c. co do zasady w obecności rodziców, chyba, że jest to sprzeczne z dobrem dziecka.
5. Powyższe zasady dotyczące spotkań mogą ulec modyfikacji w sytuacji zagrożenia dobra dziecka; w takim wypadku należy podjąć działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa dziecka, zgłosić zdarzenie przełożonemu oraz sporządzić notatkę służbową opisującą sytuacji i wyjaśniającą przyczyny odstępstwa od przyjętych reguł.
6. Pracownicy Viamed nie nawiązują relacji osobistych z dziećmi i nie są uprawnieni do przyjmowania od nich korzyści w związku z wykonanymi czynnościami zawodowymi, a także nie są uprawnieni do wchodzenia w relacje zależności z dziećmi lub ich rodzicami.

Część IV. – zasady dotyczące bezpiecznych relacji między dziećmi

1. Pracownicy Viamed organizują pobyt dzieci na terenie placówek Viamed w sposób zapewniający bezpieczeństwo dzieci, w szczególności reaguje na przemoc pomiędzy stosowaną pomiędzy

dziećmi (w jakiegokolwiek formie – nie tylko fizycznej ale też z użyciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, jak nr. telefon, Internet), prowadząc do uniemożliwienia jej stosowania, w razie potrzeby także w porozumieniu z rodzicami małoletniego sprawcy przemocy.

2. Pracownicy Viamed unikają podejmowania działań mogących być źródłem konfliktów między dziećmi, w szczególności w traktowaniu dzieci stosują zasadę ich równego traktowania, polubownego rozwiązywania konfliktów, szacunku dla prywatności dzieci.

Część V. - Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia dziecka

1. W przypadku podjęcia przez pracownika Viamed podejrzania, że dziecko jest krzywdzone, pracownik Viamed ma w zależności od oceny sytuacji obowiązki:
 - a) w pierwszej kolejności zapewnić dziecku bezpieczeństwo, w tym w miarę swoich możliwości odseparować je od osoby tworzącej zagrożenie dla dziecka i/lub
 - b) udzielić niezbędnej pomocy w stanach zagrożenia życia i zdrowia i/lub
 - c) poinformować rodziców dziecka o podejrzeniu krzywdzenia dziecka (ale pod tym warunkiem, że nie zachodzi podejrzenie krzywdzenia dziecka przez tych rodziców dziecka którzy mają być o tym fakcie poinformowani),
 - d) udzielić informacji o możliwościach uzyskania pomocy lub wsparcia oraz o uprawnieniu do uzyskania bezpłatnego zaświadczenia lekarskiego o ustaleniu przyczyn i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemocy lub zaniedbania.
2. W przypadku wątpliwości kto miałby podjąć interwencję przeciwko krzywdzeniu dziecka, działania te podejmuje kierownik placówki Viamed. Celem interwencji podejmowanej przez pracowników Viamed jest zatrzymanie krzywdzenia dziecka i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
3. Czynności podejmowane i realizowane wobec dziecka przeprowadza się w obecności rodzica, chyba że z uwagi na charakter tych czynności jest to niemożliwie, albo wobec rodzica istnieje uzasadnione podejrzenie, że jest on sprawcą krzywdzenia dziecka.
4. W przypadku podejrzenia stosowania przemocy w rodzinie wobec dziecka, gdzie zachodzi podejrzenie, że wobec niego przemoc stosują rodzice, jeżeli jest to możliwe działania z udziałem dziecka przeprowadza się w obecności osoby pełnoletniej najbliższej.
5. Działania z udziałem dziecka, co do którego istnieje podejrzenie, że jest dotknięte przemocą, powinny być prowadzone w miarę możliwości w obecności psychologa.
6. Jeżeli istnieje podejrzenie, że dziecko nie jest ofiarą przemocy fizycznej, psychicznej lub wykorzystania seksualnego, ale dziecko może być zaniedbywane, lub relacje rodzinne mogą być nieprawidłowe (np. niewydolność wychowawcza rodziców), należy wystąpić do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodziny.
7. W przypadkach krzywdzenia dziecka, które nie mieszczą się w powyższych schematach zalecany jest kontakt z kierownikiem placówki Viamed, w celu ustalenia sposobu postępowania.

8. Po wykonaniu działań wskazanych w punkcie 1 i następnym, pracownik Viamed informuje o tym fakcie kierownikiem placówki Viamed, który po analizie sytuacji może złożyć zawiadomienie o podejrzeniu krzywdzenia do odpowiednich instytucji w zależności od rodzaju zgłaszanej sprawy:
 - a) do prokuratury lub policji;
 - b) do przewodniczącego właściwego Zespołu Interdyscyplinarnego przesyłając formularz „Niebieska Karta – A”, przez co uruchamia procedurę w przypadku przemocy w rodzinie.Wszelkie zawiadomienia organów państwowych, inne niż wskazane powyżej, dokonywane są przez kierownika placówki Viamed uprawnionego do reprezentacji.
9. Niniejszy regulamin nie uchybia regulacjom przewidzianym w kodeksach etyki i przepisach prawa regulujących wykonywanie zawodu lekarza i psychologa. Jeżeli regulacje wskazane w zdaniu poprzednim stanowią odmienne reguły reakcji na przypadki krzywdzenia dziecka – lekarz lub psycholog stosują je jako reguły wyższego rzędu.

Część VI. - sposób dokumentowania i zasady przechowywania informacji o incydentach

1. Ujawnione incydenty krzywdzenia dziecka udokumentowane notatkami sporządzonymi przez osoby które je ujawniły.
2. Informację o interwencji umieszcza się w dokumentacji medycznej dziecka.
3. Zgłoszenia incydentów a także wnioski i pisma do organów władz publicznych przechowywane są zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.
4. W przypadku w którym incydent może nosić znamiona przestępstwa, sporządzone notatki i/lub wnioski i pisma do organów władz publicznych przechowuje się nie krócej niż termin przedawnienia tego przestępstwa (przynajmniej 5 lat, w razie wątpliwości – przynajmniej 15 lat). Miejsce przechowania wskazanych dokumentów określa kierownik placówki Viamed.
5. Wszyscy pracownicy Viamed, którzy w związku z wykonywaniem służbowych obowiązków, podjęli informację o krzywdzeniu dziecka lub inne informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach podjętych działań. Niniejsza regulacja nie uchybia obowiązkowi zachowania tajemnicy lekarskiej lub tajemnicy zawodowej psychologa.

Część VII. - Zasady ochrony dostępu do Internetu

1. Na terenie placówek Viamed dzieci korzystają z Internetu za zgodą rodzica i z użyciem własnych urządzeń. Viamed nie udostępnia urządzeń korzystających z sieci Internet dzieciom a także samej sieci Internet w tym za pośrednictwem wi-fi.

2. Jeżeli jednak pracownik Viamed w ramach realizacji swoich obowiązków miałby udostępnić dzieciom urządzenia elektroniczne i/lub dostęp do sieci Internet na terenie placówki Viamed w celach leczniczych lub terapeutycznych, ma on obowiązek zadbać o to by:
 - a. udostępniane urządzenia nie zawierały treści szkodliwych i nie tworzyły zagrożeń za pośrednictwem sieci Internet, w szczególności nie dawały możliwości dostępu do materiałów obrazujących przemoc lub treści erotyczne,
 - b. udostępniane urządzenia posiadały filtry rodzicielskie (kontrolę rodzicielską) lub zastosowane inne rozwiązania techniczne, które uniemożliwią dostęp do treści szkodliwych i zagrożeń w sieci Internet.

Część VIII. – plan wsparcia dziecka po ujawnieniu krzywdzenia

1. Wobec dziecka, które doświadczyło krzywdzenia, osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia dziecku opracowuje plan wsparcia. Plan wsparcia opracowuje się w sytuacji w której dziecko będzie nadal znajdować się pod opieką pracowników Viamed. Celem planu wsparcia jest:
 - a. zapobieżenie dalszemu krzywdzeniu dziecka,
 - b. podjęcie działań mających na celu usunięcie skutków krzywdzenia dziecka w możliwym stopniu, w tym także z uwzględnieniem terapii prowadzonej przez psychologa,
2. Plan wsparcia powinien być opracowany w porozumieniu z rodzicami dziecka. W przypadku, w którym to rodzic jest osobą krzywdzącą dziecko, plan opracowuje się bez jego udziału, w porozumieniu z tym opiekunem dziecka które go nie krzywdziło, ewentualnie z osobą dorosłą która została wskazana przez dziecko.

Część IX. - zasady i sposób udostępniania standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania

1. Udostępnienie niniejszego dokumentu (standardów) następuje poprzez:
 - a. zamieszczenie go na stronie internetowej Viamed, oraz
 - b. wywieszenie na tablicy ogłoszeń, również w wersji skróconej, przeznaczonej dla dzieci, oraz
 - c. przekazanie go pracownikom Viamed służbowymi drogami komunikacyjnymi (bez względu na tytuł pracy lub współpracy) i uzyskanie potwierdzenia zapoznania się z nimi przez pracowników.
2. Każdy z pracowników Viamed mający kontakt zawodowy z dziećmi, w szczególności lekarze i psychologowie, mają obowiązek zapoznać się z niniejszymi standardami. Fakt znajomości i akceptacji zasad zawartych w niniejszych standardach potwierdzany jest pisemnie przez pracownika (załącznik nr 1 do Standardów).

3. Dyrektor Viamed:
 - a. zapewnia realizację obowiązków wskazanych w punkcie 1 powyżej, oraz
 - b. zapewnia szkolenie ze stosowania standardów kierownikom komórek organizacyjnych Viamed i potwierdzenie tego faktu listą obecności,
 - c. zapewnia weryfikację nowo zatrudnianego personelu mającego kontakt z dziećmi pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej (stosowna procedura wraz z załącznikami, stanowi załącznik nr 2 do Standardów).

Część X. - regulacje końcowe

4. Co najmniej raz na dwa lata dokonuje się przeglądu i aktualizacji Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami.
5. Niniejsze standardy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załączniki:

1. oświadczenie o zobowiązaniu do przestrzegania standardów ochrony małoletnich w NZOZ Viamed Sp. z o.o.
2. procedura weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z NZOZ Viamed Sp. z o.o.
3. wyciąg ze standardów (skrócona wersja)

Oświadczenie
o zobowiązaniu do przestrzegania standardów ochrony małoletnich
w NZOZ Viamed Sp. z o.o.

Ja,.....

oświadczam, że zapoznałam/-em się ze standardami ochrony małoletnich które obowiązują w NZOZ Viamed Sp. z o.o. i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Podpis wraz z datą:

procedura

weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z NZOZ Viamed Sp. z o.o.

obejmująca kontrolę przyszłych pracowników i dokumentowanie wypełnienia obowiązku kontroli pracowników przed dopuszczeniem do pracy z małoletnimi w zakresie spełniania przez nich warunków niekaralności za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności w NZOZ Viamed Sp. z o.o. (dalej: Viamed).

Pracodawca ma obowiązek uzyskania informacji, czy dane przyszłego pracownika (a także współpracownika) lub osoby dopuszczanej do działalności są zamieszczone w Rejestrze Sprawców 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.

Weryfikacji podlega każda osoba mająca pracować lub współpracować z Viamed, a zatem:

1. Osoby zatrudniane w oparciu o umowę o pracę,
2. Osoby współpracujące w oparciu o umowy cywilnoprawne w tym w oparciu o umowę zlecenie lub umowę o dzieło, w tym osoby współpracujące w oparciu o swoją jednoosobową działalność gospodarczą,
3. Stażyści, praktykanci,
4. Osoby w stosunku służbowym,
5. Osoby działające w oparciu o inny tytuł prawny

Mające lub mogące mieć z małoletnimi - wszyscy wyżej wymienieni zbiorczo dalej zwani: **pracownikami**).

Obowiązki pracodawcy w zakresie wyżej wskazanym, wypełnia osoba zatrudniająca w imieniu pracodawcy tj: członkowie zarządu, dyrektorzy placówek Viamed, prokurenci, pracownicy w których zakres obowiązków służbowych wchodzi zawieranie umów, lub inni pełnomocnicy.

W pierwszej kolejności należy uzyskać dostęp do Krajowego Rejestru Karnego. Należy o skorzystać z linka w celu rejestracji i uzyskania dostępu do rejestru:

<https://rps.ms.gov.pl/pl-PL/Public#/register>

Weryfikację potencjalnego pracownika należy potwierdzić wydrukiem jaki trafi do akt osobowych takiej osoby w przypadku nawiązania z nią stosunku pracy.

W odniesieniu do osób współpracujących w oparciu o inny stosunek niż umowa o pracę nie ma akt osobowych ale także istnieje obowiązek udokumentowania faktu weryfikacji – również należy dokonać wydruku informacji z Krajowego Rejestru Karnego i zarchiwizować go.

Niezależnie od obowiązku sprawdzenia danej osoby, osoba, z jaką Viamed zawiera umowę o pracę lub rozpoczyna współpracę ma obowiązek przedstawić informację o swojej niekaralności.

Dotyczy to przestępstw o charakterze seksualnym, przestępstw przeciwko życiu i zdrowiu (np. pobicie, spowodowanie uszczerbku na zdrowiu), przestępstwa znęcania, przestępstwa handlu ludźmi, przestępstw z ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii lub informacji o odpowiadających tym przestępstwom czynach zabronionych określonych w przepisach prawa obcego.

Informację z Krajowego Rejestru Karnego (KRK) potencjalny pracownik może uzyskać składając wniosek osobiście lub pocztą, za pomocą formularza dostępnego w punktach KRK, lub za pomocą platformy KRK, znajdującej się pod linkiem: <https://ekrk.ms.gov.pl/ep-web/> .

Wskazując cel uzyskania informacji, w pkt.13 formularza (Zakres danych, które mają być przedmiotem informacji o osobie) potencjalny pracownik może wpisać:

- w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939) lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego,
albo:
- art. 21 ust. 3 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560).

Za wniosek płaci osoba jaka ma zostać zatrudniona lub współpracować z Viamed

W.w. zaświadczenie o niekaralności także trafia do akt osobowych pracownika lub jest archiwizowane w dokumentach jakie są prowadzone na potrzeby współpracy ze współpracownikiem.

Jeżeli potencjalny pracownik (współpracownik) posiada obywatelstwo inne niż polskie – składa informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla wyżej wskazanego celu.

Jeżeli Państwo z którego ma pochodzić informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, kandydat składa - pod rygorem odpowiedzialności karnej - oświadczenie o tym fakcie według **wzoru a)** do procedury weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z Viamed.

Jeżeli potencjalny pracownik (współpracownik) nie może przedstawić informacji o niekaralności, jest zobowiązany do złożenia oświadczenia o niekaralności oraz toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych według **wzoru b)** do procedury weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z Viamed.

Osoby niezwerifikowane w KRK, lub te które nie dostarczą w.w. zaświadczenia o niekaralności, lub te które nie złożą wyżej wskazanych oświadczeń, nie mogą zostać zatrudnione (nie może zostać z nimi nawiązana współpraca), jeśli w swojej pracy (współpracy) miałiby oni wykonywać czynności z udziałem małoletnich, w szczególności leczyć ich, wykonywać usługi psychologiczne.

Wzór a) do procedury weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z NZOZ Viamed Sp. z o.o.

dn., (*miejsce*)

**Oświadczenie o niekaralności
osoby posiadającej obywatelstwo inne niż polskie**

Ja, (*imię i nazwisko*).....(nr PESEL, lub numer dokumentu oraz oznaczenie dokumentu w przypadku braku numeru PESEL) oświadczam, że:

W (*wskazanie nazwy państwa*) nie jest prowadzony rejestr karny/nie wydaje się informacji z rejestru karnego¹.

Oświadczam, że nie byłem/em prawomocnie skazana/y w (*wskazanie nazwy państwa*) za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (dalej: K.k.), w art. 189a i art. 207 K.k. oraz w ustawie z dn. 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłam/em się takich czynów zabronionych oraz że nie nałożono na mnie 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 edukacją. Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(data + czytelny podpis)

¹ Niepotrzebne skreślić

wzór b) do procedury weryfikacji osób mających pracować lub współpracować z NZOZ Viamed Sp. z o.o.

**Oświadczenie o niekaralności
w przypadku braku możliwości uzyskania informacji z rejestru karnego**

Ja, (*imię i nazwisko*), nr PESEL oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (dalej: K.k.), w art. 189a i art. 207 K.k. oraz w ustawie z dn. 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii i nie toczą się względem mnie żadne postępowania przygotowawcze, sądowe i dyscyplinarne.

.....
(data + czytelny podpis)