

Standardy ochrony małoletnich

W

Żłobku Petitek i Petitka w Suchym Lesie

Nazwa placówki

Spis treści

Preambuła

Rozdział I: Słowniczek – wyjaśnienie podstawowych pojęć.

Rozdział II: Wyzwania związane z wdrażaniem standardów.

1. Rola dyrektora w realizacji Standardów ochrony małoletnich w żłobku.
2. Zatrudnianie nowych pracowników i wymagania formalne w odniesieniu do osób już pracujących w Żłobku Petitek i Petitka.
3. Kompetencje personelu żłobka związane z wdrażaniem *Standard ochrony dzieci przed krzywdzeniem*, edukowanie personelu.
4. Sytuacja dzieci z niepełnosprawnością i dzieci o specjalnych potrzebach rozwojowych w kontekście wdrażania w żłobku standardów ochrony małoletnich.
5. Zapoznanie ze Standarami ochrony małoletnich rodziców i dzieci

Rozdział III: Zasady bezpiecznych relacji.

1. Relacje personelu z dzieckiem – wypracowanie i wdrożenie do codziennej praktyki *Kodeksu bezpiecznych relacji personelu z dzieckiem*.
2. Relacje rówieśnicze- wypracowanie i wdrożenie do codziennej praktyki *Kodeksu bezpiecznych relacji rówieśniczych*

Rozdział IV: Podejmowanie działań interwencyjnych i dokumentowanie zgłoszeń

Rozdział V: Monitorowanie wdrażania standardów w Żłobku Petitek i Petitka (podaj nazwę żłobka).

Aneksy

Preambuła

„Dziecko, z powodu niedojrzałości fizycznej i umysłowej, wymaga szczególnej opieki i troski, a także odpowiedniej opieki prawnej, zarówno przed urodzeniem, jak i po urodzeniu”.

Ze wstępu do Deklaracji Praw Dziecka przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 20 listopada 1959 r.

W naszym żłobku dzieci są najważniejsze. Każde z nich jest wyjątkowe, ufnie, gotowe do aktywności na miarę swoich zainteresowań i potrzeb, każde z nich potrzebuje bezpiecznych warunków do życia i do rozwoju.

W naszym żłobku promujemy prawa dziecka, szczególnie do zabawy, wypoczynku, prywatności i informacji. Wiemy, że każde dziecko jest inne, bo wzrasta w swoim specyficznym środowisku społecznym, które my szanujemy i z którym się liczymy. Wiemy, że krzywdzone w dzieciństwie dziecko, to dorosły z wieloma problemami psychicznymi, dlatego też troszczymy się o dobrostan dzieci i jesteśmy czujne na ich krzywdę. Nie zgadzamy się na przemoc wobec małego, na zaniedbywanie jego potrzeb, na uwłaczanie jego godności. Niebezpieczne dla dziecka środowisko wzrastania prowadzi do zwiększonej jego reaktywności stresowej, do lęków i psychicznego bólu, dlatego w naszej placówce nie ma podniesionych głosów, nerwowych sytuacji, kar czy wykluczenia społecznego ze względu na jakąś dysfunkcję, którą posiada dziecko.

Nasze *Standardy Ochrony Małoletnich* opracowane są w ramach procedur i zasad, które odnosimy do:

1. Kompetencji personelu żłobka, który powinien się zapoznać z procedurami, powinien się nauczyć, jak je wdrażać na co dzień i powinien się dostosować do nowych regulacji.
2. Weryfikacji zatrudnianych pracowników, i tych już pracujących pod kątem ich (nie)karalności.
3. Dzieci z niepełnosprawnościami i/lub dzieci o specjalnych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych, dla których stworzymy taką formę standardów, by była zrozumiała w kontekście ich percepcji.

4. Procedur, jakie należy podjąć w sytuacji, gdy podejrzewa się, że dziecku dzieje się krzywda, w sytuacji, gdy sytuacja przemocowa wobec dziecka miała miejsce i gdy zagrożone jest bezpieczeństwo albo życie dziecka.
5. Ewaluacji podejmowanych działań przez wszystkie podmioty zanurzone w naszej placówce (weryfikacja podejmowanych działań, analiza sytuacji, jakie wymykały się spod kontroli, podejmowanie działań naprawczych i ewentualne tworzenie zmian w wypracowanych już standardach.

Rozdział I: Słowniczek

Ilekróć w dokumencie jest mowa o:

1) Małoletnim (dziecku) – należy przez to rozumieć każdą osobę do ukończenia 18 roku życia;

2) Personelu – należy przez to rozumieć każdego pracownika naszej placówki bez względu na formę zatrudnienia, (umowa o pracę, umowa zlecenie) w tym: nauczycieli, opiekunek, pomocy nauczyciela/opiekuna, pomoc kuchenną, personel sprząający wolontariuszki...itp.

3) Koordynatorze ds. standardów ochrony małoletnich - to osoba odpowiedzialna za nadzorowanie, wdrażanie i monitorowanie wszelkich działań związanych z ochroną i bezpieczeństwem małoletnich w placówce wyznaczona przez dyrektora przedszkola.

4) Rodzicu – należy przez to rozumieć przedstawiciela ustawowego dziecka pozostającego pod ich władzą rodzicielską. Jeżeli dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską obojga rodziców, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawy dziecka;

5) Przemocy domowej – inaczej przemoc w rodzinie, która obejmuje wszelkie formy agresji, znęcania się, kontrolowania lub manipulacji stosowanej przez jednego członka rodziny lub partnera życiowego wobec innego, w tym dziecka. Przemoc domowa występuje w różnych formach, takich jak przemoc fizyczna, psychiczna, seksualna, ekonomiczna czy emocjonalna. Jest to poważne naruszenie praw dziecka do bezpieczeństwa, godności i szacunku.

6) Zaniedbania – stałe/ciągłe niezaspokajanie podstawowych potrzeb dziecka w różnych sferach jego funkcjonowania, w odniesieniu do potrzeb zdrowotnych, emocjonalnych, edukacyjnych, związanych z żywieniem dziecka i zapewnienia mu bezpiecznych warunków.

7) Przemocy rówieśniczej- w przypadku przedszkolaków to bicie rówieśników, kopanie, popychanie i szarpanie ich, gryzienie, wyśmiewanie się, wyszydzanie, poniżanie.

8) Przemocy fizycznej – to forma agresji wobec dziecka, której konsekwencją są urazy fizyczne, różne obrażenia ciała. Może przybierać różne formy, w tym uderzanie, kopanie, szarpanie, zadawanie bólu, duszenie, popychanie i grożenie.

9) Przemocy seksualnej – to rodzaj agresji, w której jedna osoba wykorzystuje siłę, przymus lub manipulację w celu zaangażowania dziecko w akt seksualny z dotykiem lub bez dotyku. Może się objawiać zachęcaniem do rozbierania się, dotykaniem miejsc intymnych dziecka lub dotykaniem się przy dziecku w miejsca intymne, zawstydzaniem

tematyką seksualną, robieniem zdjęć dziecku w sytuacjach intymnych, pokazywania zdjęć mających dziecko zawstydzić (nagie części ciała dziecka lub dorosłego).

10) Przemocy psychicznej – to forma agresji wobec dziecka, w której dorosły stosuje manipulację emocjonalną, groźby, upokarzanie, kontrolę czy izolację w celu wywierania kontroli nad dzieckiem. Przemoc psychiczna może obejmować szereg działań, takich jak szykanowanie słowne, zastraszanie, wyśmiewanie, izolacja od rówieśników a nawet stosowanie manipulacyjnych taktyk mających na celu zniszczenie poczucia własnej wartości dziecka.

Rozdział II. Wyzwania związane z wdrażaniem standardów.

1. Rola dyrektora w realizacji polityki ochrony małoletnich w żłobku.

DYREKTOR

- Jest osobą odpowiedzialną za przygotowanie i wdrożenie do codziennej praktyki *Standardów ochrony małoletnich* w swojej placówce;
- Zapoznaje wszystkich pracowników ze *Standardami ochrony małoletnich* oraz odbiera od każdego zatrudnionego oświadczenie o zapoznaniu się z zapisami zawartymi w dokumencie i zobowiązanie do ich bezwzględnego przestrzegania. Podpisane oświadczenie stanowi czytelny i zgodny z prawem sposób potwierdzający spełnianie wymogów zawartych w Ustawie o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich przez każdego pracownika przedszkola. (Dz. U. 2024.560, rozdz. 4b, art. 22b, 22c) Dyrektor dba również o to, aby każdy nowozatrudniony pracownik, wolontariusz lub praktykant zapoznał się z zapisami zawartymi w standardach;
- Nakazuje, by podpisane przez każdego pracownika oświadczenie znajdowało się w jego aktach osobowych. Wzór oświadczenia pracownika zawarty jest w załączniku do niniejszego dokumentu;
- Jest osobą, do której w pierwszej kolejności pracownicy oraz osoby z zewnątrz (np. rodzice, dziadkowie, inne osoby) zgłaszają podejrzenie popełnienia przestępstwa krzywdzenia dziecka – naszego wychowanka. Dyrektor także wyznacza imiennie osobę, która podejmie działania/procedury w konkretnej sytuacji związanej z krzywdzeniem dziecka;
- Powołuje koordynatora ds. realizacji zapisów zawartych w *Standardach ochrony małoletnich* obowiązujących w naszym żłobku. Koordynator włącza się w prace związane z monitorowaniem wdrażania w żłobku *standardów*, dokonuje analizy przeprowadzonych interwencji i zgłoszeń i opracowuje wnioski w styczniu i sierpniu każdego roku, a pod nieobecność dyrektora przejmuje jego obowiązki. Koordynatorem jest Anna Grell – tel. 601669889, mail: anna.grell@petitekipetitka.pl
- Dbą o procedury administracyjne, to znaczy ustala sposób dokumentowania zgłoszeń podejrzenia o popełnieniu przestępstwa czy krzywdzenia dziecka i przechowywania/archiwizowania zgromadzonej dokumentacji.

- Jest odpowiedzialny za udostępnienie *Standardów ochrony małoletnich* na stronie internetowej placówki oraz za udostępnienie w widocznym miejscu w swojej placówce tzw. wersji zupełnej dla rodziców oraz skróconej – przeznaczonej dla dzieci.
- Uświadamia pracowników, że w sytuacji zagrożenia krzywdzeniem dziecka muszą oni podjąć odpowiednią interwencję.
- Organizuje szkolenia dla pracowników, by mogli oni w sposób kompetentny poradzić sobie z realizacją zapisów zawartych w *Standardach ochrony małoletnich*.

2. Zatrudnianie nowych pracowników i wymagania formalne w odniesieniu do osób już pracujących w Żłobku Petitek i Petitka.

- Nowo zatrudniani pracownicy oraz wolontariusze, praktykanci i osoby realizujące z dziećmi okazjonalne zajęcia, przed podjęciem pracy z dziećmi są zapoznawani przez dyrektora żłobka z obowiązującymi w placówce *Standardami ochrony małoletnich*, co potwierdzają podpisaniem oświadczenia.
- Dyrektor weryfikuje wszystkie osoby pracujące z dziećmi w rejestrze z dostępem ograniczonym (Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym oraz obliguje każdego pracownika i kandydata na pracownika, wolontariusza oraz inne osoby, które mają kontakt z dziećmi w ramach prowadzonych zajęć, do dostarczenia zaświadczenia o niekaralności w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione z Krajowego Rejestru Karnego.
- Jeżeli pracownik, wolontariusz, kandydat na pracownika posiada obywatelstwo inne niż polskie, wówczas powinni oni przedłożyć informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla ww. celów, należy przedłożyć oświadczenie podpisane imiennie pod rygorem odpowiedzialności karnej. Może ono posiadać następującą treść: *„Jestem świadomy/-a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”*.

- Jeżeli kandydat na pracownika naszego żłobka, wolontariusz, praktykant lub inna osoba, która będzie organizowała dzieciom zajęcia w placówce zamieszkiwał w ostatnich 20 latach poza Rzeczpospolitą Polską, musi dostarczyć dyrektorowi placówki zaświadczenie o niekaralności, a jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat składa, pod rygorem odpowiedzialności karnej, oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany 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.
- Figurowanie w którymś z ww. rejestrów wyklucza podjęcie pracy lub jej kontynuację w naszym żłobku.
- Decyzją dyrektora pracownicy, którzy są zatrudnieni na stałe, co trzy lata składają dyrektorowi zaświadczenia o niekaralności w wersji papierowej z pieczętą odpowiedniego urzędu.

3. Kompetencje personelu żłobka związane z wdrażaniem *Standardów ochrony dzieci przed krzywdzeniem*, edukowanie personelu

- Dyrektor żłobka organizuje szkolenia i warsztaty dla pracowników, szczególnie w zakresie ochrony dzieci przed krzywdzeniem i pomocy udzielanej dzieciom w sytuacjach zagrożenia. Tematyka szkoleń może być następująca:
 - ✓ Prawa Dziecka związane z jego potrzebami rozwojowymi i kamieniami milowymi;
 - ✓ Rozpoznawanie symptomów krzywdzenia dzieci;
 - ✓ Rodzina jako środowisko życia i rozwoju małego dziecka;
 - ✓ Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka;
 - ✓ Odpowiedzialność prawna personelu związana z (nie)podejmowaną interwencją.

- Wszyscy pracownicy Żłobka Petitek i Petitka posiadają podstawową wiedzę na temat potrzeb dzieci, ich ograniczeń i na temat symptomów/ryzyka krzywdzenia dziecka oraz sposobów interweniowania.
- Wszyscy pracownicy są gotowi, by reagować w sytuacji krzywdzenia dziecka i chronić je przed zagrożeniem związanym z krzywdzeniem ze strony dorosłych w żłobku, w domu rodzinnym i ze strony innych dzieci. W szczególności zaś opiekunowie:
 - ✓ monitorują sytuację i dobrostan każdego dziecka w swojej grupie;
 - ✓ prowadzą bieżącą obserwację zachowania dziecka, jego stanu zdrowia i samopoczucia;
 - ✓ rozmawiają z komunikującym się już dzieckiem, u którego zaobserwowali zachowania, których wcześniej nie było;
 - ✓ stosują politykę równego traktowania wszystkich dzieci.
- Każdy pracownik zna zasady ochrony danych osobowych dzieci oraz zna zasady ochrony ich wizerunku, uznając prawo dziecka do prywatności i ochrony dóbr osobistych poprzez:
 - ✓ nieudostępnianie danych osobowych dziecka w mediach społecznościowych, innym rodzicom i nieupoważnionym osobom czy podmiotom;
 - ✓ uniemożliwienie utrwalania wizerunku dziecka przez inne osoby, np. rodziców innych dzieci, studentów, wolontariuszy (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka);
 - ✓ uzyskanie zgody rodzica dziecka na utrwalanie jego wizerunku i wypowiedzi przez nauczyciela lub innych pracowników przedszkola podczas zajęć, czy zabaw swobodnych i uzyskanie zgody na rozpowszechnianie wizerunku, np. na gazetkach, tablicach informacyjnych, w redagowanym w przedszkolu newsletterze, na stronie internetowej żłobka, portalach społecznościowych (Facebook).
- Wszyscy pracownicy wiedzą, kto w żłobku jest odpowiedzialny za realizację *Standardów ochrony małoletnich*, kto jest odpowiedzialny za podejmowanie interwencji, wiedzą komu należy zgłosić podejrzenie krzywdzenia dziecka i każdy pracownik ma dostęp do danych kontaktowych do lokalnych służb pomocowych i interwencyjnych. Każda osoba z personelu zna tzw. „krótką ścieżkę reakcji.”

4. Sytuacja dzieci z niepełnosprawnością i dzieci o specjalnych potrzebach rozwojowych w kontekście wdrażania w żłobku *Standardów ochrony małoletnich*.

- Wszyscy pracownicy wiedzą, że symptomy związane z podejrzeniem krzywdzenia występujące u dziecka z niepełnosprawnością i u dziecka ze specjalnymi potrzebami rozwojowymi/edukacyjnymi, będą niespecyficzne, bo związane są z trudnościami, jakie niesie ze sobą niepełnosprawność czy zaburzenie rozwojowe, z którym zmagają się dzieci.
- W stosunku do dzieci z niepełnosprawnością i dzieci z zaburzeniami rozwojowymi wszyscy pracownicy są szczególnie wyczuleni na nagłe zmiany w ich zachowaniu, wyglądzie i reakcjach na typowe, znane dziecku sytuacje czy osoby. Może to być sygnałem, że z dzieckiem lub wokół dziecka coś się dzieje, z czym dziecko sobie nie radzi.
- Pracownicy wiedzą, że dziecko z niepełnosprawnością ma ograniczone zdolności do ujawniania przemocy w stosunku do własnej osoby, dlatego też stosują na co dzień czujną obserwację zachowania dziecka.
- Dziecko z niepełnosprawnością charakteryzuje zniekształcony sposób myślenia w sytuacji krzywdzenia: może mieć ono poczucie winy i czuje się odpowiedzialne za doznawane krzywdy, stąd komunikowanie się z dzieckiem w przypadku podejrzenia krzywdzenia musi być adekwatne do percepcji dziecka.

5. Zapoznanie ze Standardami ochrony małoletnich rodziców i dzieci.

- We wrześniu dyrektor przedszkola lub wyznaczony przez niego koordynator organizuje spotkanie dla wszystkich rodziców, podczas którego informuje o wdrożeniu w placówce *Standardów ochrony małoletnich* i przedstawia najważniejsze zapisy zawarte w dokumencie.
- Rodzice zostają poinformowani, jakie działania interwencyjne podejmują pracownicy żłobka w sytuacji, gdy istnieje podejrzenie krzywdzenia dziecka w placówce lub w domu małoletniego.
- Prowadzący zebranie z rodzicami, podczas którego są obecni nauczyciele prowadzący swoje grupy, zobowiązuje rodziców do podpisania oświadczenia, że zapoznali się ze Polityką ochrony małoletnich realizowaną w Żłobku Petitek i Petitka i że będą przestrzegali zawartych w dokumencie zapisów.
- Prowadzący spotkanie z rodzicami informuje także, że dokument pt. *Standardy ochrony małoletnich* będzie dostępny na stronie internetowej naszego żłobka w

formie skróconej, oraz że w wersji papierowej (pełnej) znajduje się w miejscu ogólnodostępnym dla rodziców – tablica w *strefie rodziców* w szatni.

- Rodzice zostają także poinformowani o zapoznaniu dzieci ze skróconą wersją *Standardów ochrony małoletnich* w sposób dla nich adekwatny (wersja obrazkowa).

Rozdział III: Zasady bezpiecznych relacji.

1. Relacje personelu z dzieckiem – wypracowanie i wdrożenie do codziennej praktyki *Kodeksu bezpiecznych relacji personelu z dzieckiem*.

Należy bezwzględnie:

- Równo traktować wszystkie dzieci bez względu na ich pochodzenie, wygląd, przekonania ich rodziców czy poziom rozwoju i specjalne potrzeby rozwojowe dziecka, nie faworyzować żadnego z nich;
- Odnosić się z szacunkiem do dziecka pamiętając, że może mieć ono różne doświadczenia życiowe i inną perspektywę oglądu rzeczywistości, co jest naturalne i wynika z faktu, że jest się dzieckiem;
- Wspierać każde dziecko i pomagać mu opanować konieczne umiejętności, w sposób indywidualny i cierpliwy podchodzić do jego możliwości i potrzeb, należy szanować i doceniać wysiłek dziecka, aktywnie je angażować w działania na terenie żłobka;
- Komunikować się z dzieckiem językiem i sposobem zgodnym z jego percepcją związaną z wiekiem, poziomem rozwoju lub doświadczeniem społecznym;
- Uważnie słuchać, co dziecko ma nam do powiedzenia i odpowiadać na jego pytania starając się, by Twoja twarz była na poziomie twarzy dziecka.
- Dbać o dobrostan dziecka, o jego bezpieczeństwo fizyczne i emocjonalne zgodnie z potrzebami związanymi z wiekiem, poziomem rozwoju i doświadczeniem życiowym;
- Podejmować decyzje dotyczące dziecka zgodnie z jego preferencjami/oczekiwaniem, ale uwzględniać także potrzeby pozostałych dzieci;

- Zawsze pytać dziecko, czy dopuszcza do siebie kontakt fizyczny w postaci przytulenia, złapania za rękę w trudnej sytuacji, np. gdy chcemy je uspokoić, czy ukoić w bólu, smutku, tęsknocie za rodzicem;
 - Dbać o wizerunek i dane osobowe dziecka i jego rodziców, od których należy uzyskać pisemną zgodę na przetwarzanie danych osobowych;
 - Przestrzegać procedury odbierania dziecka przez osoby, które są do tego pisemnie upoważnione przez rodziców i być czujnym wobec osób, które odbierają dziecko będąc w stanie, jaki zagraża bezpieczeństwu dziecka;
 - Zapewnić dziecko, że jeżeli czuje się niekomfortowo z jakąś sytuacją, zachowaniem lub osobą, może to zasygnalizować i/lub może o tym porozmawiać z wybraną przez siebie osobą. Dziecko musi czuć, że osoba dorosła jest mu życzliwa, i że zareaguje w sytuacji dla dziecka trudnej;
 - Szanować prawo dziecka do prywatności;
 - Unikać zbędnego ryzyka, czyli zadbać o to, by sprzęty były sprawne a wyposażenie i różne przedmioty były używane w sposób zgodny z przeznaczeniem.
 - Organizować dzieciom czas w sposób atrakcyjny i adekwatnie do ich możliwości rozwojowych i zainteresowań;
 - Aranżować przestrzeń tak, by była ona dla dzieci bezpieczna, komfortowa i stymulująca.
 - Uwzględniać potrzebę dziecka do odpoczynku w sytuacji, gdy jego organizm o tym informuje;
 - Być konsekwentnym w zachowaniu i postępowaniu wobec dziecka, ale także być elastycznym, gdy sytuacja tego wymaga;
- Konsekwencja w codziennych kontaktach z małym dzieckiem pozwala mu poczuć się bezpiecznie, bo zachowanie opiekuna jest przewidywalne i zrozumiałe dla dziecka, a równocześnie buduje się autorytet i wiarygodność, co sprzyja nawiązywaniu zdrowych relacji i poczucia więzi;

Niedopuszczalne jest:

- Wyśmiewanie się z dziecka, z poziomu jego kompetencji, z jego nieporadności;
- Przypisywanie dziecku negatywnych cech;
- Zachowanie, które zawstydza dziecko, upokarza je, poniża, deprecjonuje, np. krytykowanie rodziców, obgadywanie rodziców dziecka w jego obecności,

- Bicie, popychanie, szarpanie, stosowanie jakiejkolwiek siły fizycznej, chyba, że sytuacja tego wymaga (np. odciągnięcie dziecka od rówieśnika, podniesienie dziecka z podłogi, gdy uderza o nią głową)
- Nie reagowanie na potrzebę udzielenia pomocy lub zwlekanie z pomocą;
- Stawianie wymagań nieadekwatnych do wieku i poziomu kompetencji oraz poziomu rozwoju;
- Ograniczanie kontaktów z innymi dziećmi;
- Stygmatyzowanie (inaczej etykietowanie, naznaczenie społeczne w kontekście zachowania, sytuacji społecznej, wyglądu np. ale z ciebie gapa, leniuszek, dzidia, on zawsze tak płacze, gdy mu coś nie wyjdzie..);
- Niestosowne żartowanie, używanie wulgaryzmów, wykonywanie obraźliwych gestów, wypowiadanie treści o zabarwieniu seksualnym;
- Niestosowne, nieprzystojne używanie kontaktu fizycznego, który narusza godność dziecka i jego seksualność. Dopuszczalny jest jedynie kontakt związany z wykonywaniem czynności higienicznych (przewijanie, mycie), z pomocą podczas ubierania się, z zabawą, karmieniem dziecka, pomaganiem mu w spożywaniu posiłków, podczas nadzoru nad dzieckiem korzystającym z toalety lub nocnika. Szczególnie jednak kontakt fizyczny będzie konieczny w przypadku pomocy dziecku z niepełnosprawnością, ale na warunkach dziecka.
- Utrzymywanie relacji opartej na wrogości;
- Niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności dziecka;
- Obwinianie dziecka za jakieś zdarzenie, sytuację, brak czegoś, co należało przynieść z domu;
- Bycie niedostępnym emocjonalnie dla dziecka, szczególnie w trudnej dla niego sytuacji;
- Podawanie dziecku leków czy substancji psychoaktywnych;
- Utrzymywanie kontaktów prywatnych z dzieckiem poza czasem pracy, zapraszaniem dziecka do swojego domu, czy odprowadzanie dziecka po pobycie w żłobku do jego domu prywatnego bez zgody rodziców;
- Pozostawianie z dzieckiem sam na sam bez zgody rodzica (np. zajęcia indywidualne z terapeutą, z logopedą), zamykania się z dzieckiem na klucz w Sali;

- Wyprowadzanie dziecka do innego pomieszczenia „za karę”, pozostawienie „za karę” w placówce wówczas, gdy grupa idzie na spacer czy na plac zabaw, przeprowadzanie „za karę” do innej grupy;
- Straszenie dziecka użyciem jakiejś kary;
- Używania przemocy fizycznej wobec dziecka: bicie, popychanie, szturchanie;
- Fotografowanie dziecka, filmowanie podczas czynności higienicznych;
- Używania telefonów komórkowych w obecności dzieci do celów innych niż edukacyjnych, zdrowotnych lub w sytuacji odebrania połączenia z rodzicem dziecka.

2. Relacje rówieśnicze- wypracowanie i wdrożenie do codziennej praktyki *Kodeksu bezpiecznych relacji rówieśniczych*

Kształtowanie umiejętności budowania właściwych relacji z innymi ludźmi jest bardzo ważnym celem w pracy z małymi dziećmi. Od momentu wejścia w grupę rówieśniczą w żłobku, dziecko uczy się inicjować różne interakcje społeczne, podejmuje zabawy rówieśnicze, nawiązuje pierwsze przyjaźnie i kształtuje się u niego świadomość bycia częścią grupy społecznej, swojej grupy w żłobku.

Każda pracująca w naszym żłobku opiekunka powinna w sposób kompetentny rozpoznać, jakie są cechy temperamentalne dziecka i w jakim kierunku kształtuje się jego osobowość, bowiem te indywidualne cechy będą determinowały styl nawiązywania kontaktów rówieśniczych i sposób radzenia sobie z trudnymi sytuacjami podczas nawiązywania relacji z innymi dziećmi.

W naszym żłobku uczymy dzieci, by:

- były w stosunku do siebie życzliwe i wrażliwe na wzajemne potrzeby;
- zwracały się do siebie w sposób kulturalny, mówiąc sobie po imieniu (warto zapytać dziecko, jak chce by się do niego zwracać);
- dostrzegały u innych dzieci dobre zachowania i by próbowały je wdrażać do swojego wachlarza zachowań (wspólna uwaga);
- sygnalizowały swoje potrzeby w sposób dla siebie najwłaściwszy;
- były czujne w sytuacji, gdy innemu dziecku dzieje się krzywda i by sygnalizowały o takich sytuacjach dorosłym, do których mają zaufanie;
- nie stosowały przemocy wobec rówieśników;

- rozładowywały napięcie emocjonalne w sposób bezpieczny dla siebie i innych dzieci;
- rozwiązywały konflikty rówieśnicze w sposób społecznie akceptowany;
- zgłaszały/sygnalizowały opiekunce lub innej osobie, której ufają sytuacje, kiedy czują się źle, niekomfortowo w kontakcie z innym dzieckiem/dziećmi (budowanie asertywności);

W naszym żłobku niedopuszczalne są następujące zachowania dziecka wobec swojego rówieśnika:

- używanie siły fizycznej, np. bicie, popychanie, szczypanie, duszenie, mocne trzymanie za rękę;
- wyśmiewanie się z wyglądu, ubioru, stanu emocjonalnego
- zabierania, bez zapytania właściciela jego własności;
- przezywanie i dokuczanie, nastawianie innych dzieci przeciwko konkretnemu dziecku, odrzucanie dziecka od wspólnej zabawy;
- dokuczliwe zabieranie zabawek innym dzieciom;
- używanie dużej siły głosu w stosunku do innych dzieci/dziecka: krzyk,

Rozdział V: Podejmowanie działań interwencyjnych i dokumentowanie zgłoszeń.

1. W naszym żłobku osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń jest Anna Masadyńska, dyrektor placówki, tel. 605 65 79 74, mail: anna.masadynska@outlook.com.
2. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest: Anna Masadyńska, dyrektor placówki, tel. 605 65 79 74, mail: anna.masadynska@outlook.com.
3. Osobą odpowiedzialną za składanie zawiadomień jest Anna Masadyńska, dyrektor placówki, tel. 605 65 79 74, mail: anna.masadynska@outlook.com.

Zasady ogólne

- Wszyscy pracownicy żłobka znają procedury związane z zgłaszaniem podejrzenia krzywdzenia dziecka i wiedzą, gdzie w żłobku dostępne są *Standardy ochrony małoletnich*
- W naszym żłobku prowadzimy rejestr zdarzeń, jakie pojawiły się w placówce lub poza placówką, w odniesieniu do podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka lub krzywdzenia dziecka. Rejestr znajduje się u dyrektora. Tworzone są też przez pracowników notatki służbowe z rozmów z różnymi podmiotami, z sytuacji, których pracownik był świadkiem lub uczestnikiem jakiegoś zajścia.
- Wszyscy pracownicy wiedzą, że nie wolno zwlekać z podejmowaniem interwencji, gdy istnieje podejrzenie krzywdzenia dziecka i stosują gradację reakcji. Może się jednak zdarzyć, że pracownik może odmówić udzielenia dziecku pomocy w następujących przypadkach:
 - ✓ gdy udzielenie pomocy byłoby sprzeczne z dobrem dziecka;
 - ✓ gdy dziecko w sposób rażący lekceważy lub narusza porządek i zasady obowiązujące w naszej placówce;
 - ✓ gdy udzielenie pomocy zagraża dobru pracownika;
 - ✓ gdy zachodzi obawa konfliktu interesów wynikających z bliskich relacji, pokrewieństwa;
 - ✓ gdy dziecko korzysta z pomocy innego specjalisty psychologa lub psychiatry.¹

¹ Za: „Słonie na balkonie”, Pomagamy dzieciom po traumie.

- Każdy pracownik żłobka, który zauważy nieprawidłowe zachowania innego pracownika w stosunku do dziecka, ma obowiązek podjąć interwencję:
 - ✓ rozmawia ze sprawcą;
 - ✓ jak najszybciej informuje dyrektora placówki lub koordynatora o zaobserwowanej lub podejrzanej sytuacji;
 - ✓ dyrektor żłobka lub koordynator rozmawiają z dzieckiem i jego rodzicami.
- Pracownicy znają wypracowany i zaakceptowany przez wszystkich schemat interwencji w przypadku, gdy:
 - ✓ istnieje podejrzenie, że do krzywdzenia dziecka dochodzi w żłobku ze strony pracownika;
 - ✓ istnieje podejrzenie, że do krzywdzenia dziecka dochodzi w żłobku ze strony rówieśnika;
 - ✓ istnieje podejrzenie, że do krzywdzenia dziecka dochodzi w domu rodzinnym; oraz znają ścieżkę reagowania dla przestępstwa na szkodę dziecka, zagrożenia dobra dziecka, przemocy domowej.
- Wszyscy pracownicy wiedzą, do czego się odnosi i na czym polega tzw. Procedura sytuacji nagłej. Nie ma rozproszonej odpowiedzialności, lecz pracownik, który jest świadkiem przemocy wobec dziecka ze strony innego pracownika, innego dziecka czy rodzica, podejmuje natychmiastową interwencję a po jej zakończeniu wypełnia KARTĘ INTERWENCJI i informuje o zaistniałej sytuacji dyrektora lub pod jego nieobecność koordynatora.
- Pracownicy naszego żłobka mają obowiązek zachowania w tajemnicy informacji związanych z naszymi wychowankami i ich rodzinami, chyba, że zachowanie informacji w tajemnicy będzie stanowiło zagrożenie dla zdrowia lub życia dziecka lub innej osoby (art. 266 &1 i2 Kodeksu Karnego)

Naruszenie obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu dziecka stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Postępowanie w sytuacji podejrzenia krzywdzenia dziecka lub posiadania informacji o krzywdzeniu dziecka przez pracownika żłobka

Aby zatrzymać przemoc i uchronić dziecko przed dalszym krzywdzeniem wszyscy pracownicy są zobowiązani do podejmowania interwencji, której głównym celem jest doprowadzenie do pozytywnych zmian w trudnej, niebezpiecznej, zagrażającej życiu

lub zdrowiu sytuacji dziecka. Ustawodawca przewidział różne ścieżki interwencji oferując różne narzędzia, z których dyrektor placówki i jego wszyscy pracownicy mogą skorzystać w zależności od tego, z jakim rodzajem krzywdzenia małoletniego mamy do czynienia. Musimy przełamać opór przed podejmowaniem kroków prawnych, które mogą być realizowane w ramach trzech ścieżek: karnej, cywilnej oraz procedury Niebieskiej Karty (w żłobku nie podejmuje się tej procedury bezpośrednio)

Krzywdzenie dziecka może mieć w zależności od formy różny status prawny:

- ✓ przestępstwo na szkodę dziecka;
- ✓ zagrożenie dobra dziecka;
- ✓ przemoc w rodzinie, co następnie będzie determinowało rodzaj interwencji.

Patrz tabelka poniżej.

Kategorie krzywdzenia dziecka i <u>podejmowana interwencja</u>			
Rodzaje interwencji	cywilna ² zwana też rodzinną	karna ³ obowiązek społeczny i karny	Niebieska Karta ⁴
Przesłanki/formy krzywdzenia dziecka wg systemu prawnego	Zagrożenie dobra dziecka	Podejrzenie popełnienia przestępstwa	Przemoc domowa
Forma interwencji	Wniosek o wgląd sytuacji rodziny	Zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa	Wypełnienie formularza Niebieskiej Karty- druk A/ zgłoszenie do służb
Właściwy organ/podmiot/adresat zgłoszenia	Sąd rodzinny	Policja Prokuratura	Gminny/miejski zespół interdyscyplinarny GOPS MOPS
Stosowane przepisy	Kodeks rodzinny i opiekuńczy Kodeks postępowania cywilnego	Kodeks karny Kodeks postępowania karnego	Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy domowej

Każda podejmowana przez nas interwencja powinna być poprzedzona **rzetelną diagnozą** sytuacji, chyba, że mamy do czynienia z sytuacją nagłą, niecierpiącą zwłoki,

² Kodeks Postępowania Cywilnego art. 572 dot. Zawiadamiania sądu opiekuńczego o zdarzeniach uzasadniających wszczęcie postępowania z urzędu.

³ Kodeks Postępowania Karnego art. 304 do. Społecznego obowiązku zawiadamiania Policji lub prokuratury o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu.

⁴ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury Niebieska Karta

wówczas podejmujemy przede wszystkim działania, w celu zapewnienia dziecku bezpieczeństwa.

Diagnoza sytuacji, powinna nam dać odpowiedź na między innymi takie pytania:

- ✓ co takiego się wydarzyło u dziecka, co ma symptomy jego krzywdzenia?
- ✓ co mnie zaniepokoiło w zachowaniu dziecka, w jego codziennym funkcjonowaniu w żłobku?
- ✓ jak sądzę, od kiedy zachowanie dziecka się zmieniło?
- ✓ z czyjej strony może dochodzić do procederu krzywdzenia dziecka, kto naruszył jego granice nietykalności fizycznej, emocjonalnej, seksualnej?

Poszukiwanie odpowiedzi na te pytania będą dla każdego pracownika, szczególnie zaś dla dyrektora i koordynatora drogowskazem dla sporządzenia planu wsparcia dla dziecka.

1. W sytuacji, gdy: zostało zagrożone, naruszone dobro prawne małoletniego, czyli pojawiło się przestępstwo lub powzięto podejrzenie popełnienia przestępstwa przez pracownika lub inne dziecko na terenie naszego żłobka, przeciwko zdrowiu, ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, przeciwko życiu, należy podjąć **interwencję karną.**

- Pracownik, który był świadkiem zdarzenia lub ma informacje, że zdrowie lub życie dziecka jest zagrożone natychmiast zawiadamia osobę odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń, a gdy jest ona w danym momencie niedostępna sam zawiadamia odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe); W dalszej kolejności sporządza on notatkę służbową, którą przekazuje osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń, która następnie natychmiast nawiązuje kontakt z osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji i składanie zawiadomień.
- Osoba ta podejmuje dalsze kroki zgodnie z procedurami.
 - ✓ Przeprowadza rozmowę z osobami, które mają wiedzę o zdarzeniu, by ustalić jak wpłynęło ono na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka;
 - ✓ Organizuje spotkanie z rodzicami pokrzywdzonego, a w przypadku, gdy krzywdzącym jest inne dziecko, także z jego rodzicami. Trzeba rozważyć, czy w tej rozmowie może uczestniczyć pokrzywdzone i/lub krzywdzące dziecko, bowiem przede wszystkim należy chronić dziecko przed wtórną wiktymizacją i

traumatyzacją i nie dopuścić, by skrzywdzone musiało kilkakrotnie opisywać sytuacje krzywdzenia, w jakiej się znalazło.

- ✓ Ustalenia ze spotkania należy spisać w notatce służbowej.
- ✓ W dalszej kolejności osoba odpowiedzialna za podejmowanie interwencji i składania zawiadomień wraz z powołanym w placówce koordynatorem, nawiązują współpracę z różnymi instytucjami: Policja, Prokuratura, sąd rodzinny wysyłając zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez pracownika. Powiadomić także policję lub prokuraturę w sytuacji, gdy rodzice małoletniego, będącego inicjatorem przemocy, nie podejmują współpracy z dyrektorem i opiekunem, a zachowania przemocowe związane z krzywdzeniem innych dzieci się powtarzają,
- ✓ Należy także złożyć wniosek do rejonowego sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodzinną, gdy osobą krzywdzącą jest małoletni.
- ✓ Dziecko, które jest ofiarą przemocy ze strony pracownika lub innego dziecka, a także jego rodzice, powinno być objęte pomocą psychologiczno-pedagogiczną w placówce lub – gdy nie ma takiej możliwości – należy dziecko i rodziców skierować do odpowiednich instytucji, np. rejonowej poradni psychologiczno-pedagogicznej lub innej;
- ✓ Należy także podjąć działania wspierające wobec dziecka, które krzywdzi inne dzieci. Często takie dziecko jest ofiarą krzywdzenia w środowisku rodzinnym;
- ✓ **Z pracownikiem, który dopuścił się krzywdzenia dziecka, co skutkuje poważnym uszczerbkiem na zdrowiu lub doszło do śmierci dziecka, pracodawca natychmiast rozwiązuje umowę kończąc współpracę z pracownikiem.**

W sytuacji, gdy dziecko doświadcza innych niepokojących zachowań ze strony naszego pracownika, takich, jak krzyk, zniecierpliwienie, niestosowne komentarze, zaniedbanie podstawowych potrzeb dziecka, należy:

- ✓ Zadbąć o bezpieczeństwo dziecka i odizolować je od osoby, od której doznało krzywdy.
- ✓ Zadbąć o pozostałe dzieci i zapewnić im bezpieczeństwo i opiekę;
- ✓ Porozmawiać z dzieckiem i jego rodzicami (osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji) oraz zaoferować potrzebną im formę wsparcia.
- ✓ Sporządzić notatkę służbową.
- ✓ **Przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem**

- ✓ W sytuacji braku poprawy i pojawiania się ponownie nieprawidłowych zachowań należy zakończyć współpracę z pracownikiem.

Ważne:

W przypadku ujawnienia krzywdzenia przez pracownika lub dziecko należy stworzyć przestrzeń do spokojnej i swobodnej rozmowy bez krytykowania i oceniania kogokolwiek. Należy dać wiarę w przekazywane informacje, szczególnie, gdy krzywdzącym i krzywdzicielem jest dziecko. Koniecznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy. Poinformować strony o podjętych dalszych działaniach. Należy pamiętać, że zlekceważenie sytuacji krzywdzenia dziecka ze strony pracownika naszej placówki, nie poinformowanie dyrektora o podejrzeniu krzywdzenia dziecka grozi sankcjami karnymi, włącznie z pozbawieniem wolności do lat 3.

2. W sytuacji, gdy pracownik żłobka **ma podejrzenie, że w domu rodzinnym dziecka dzieje się krzywda**, bo np. rodzice nie zapewniają dziecku należytej pieczy, nie strzegą jego dobra i interesów, wówczas po stronie placówki ma miejsce **interwencja cywilna**.

- Pracownik, który podejrzewa krzywdzenie, ale wie, że nie ma bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia dziecka, niezwłocznie zgłasza ten fakt osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń i za prowadzenie interwencji, by ta poczyniła właściwe dalsze kroki zgodnie z zasadami podejmowania interwencji opisanych w *Standardach ochrony małoletnich*.
- W tej sytuacji kierowany jest do rejonowego sądu rodzinnego pisemny wniosek o wgląd w sytuację rodzinną dziecka (rejon rozumiemy zgodnie z miejscem zamieszkania dziecka). We wniosku należy szczegółowo opisać sytuację zagrażającą dziecku, o których mamy wiedzę lub podejrzenia.
- W sytuacji uzasadnionego podejrzenia przemocy wobec dziecka, która ma miejsce w domu rodzinnym, należy zgłosić do odpowiedniej instytucji, by wszczęto procedurę Niebieskiej Karty – formularza NK-A.
- Pracownik, który jako pierwszy miał wgląd w sprawę sporządza szczegółową notatkę służbową i przekazuje ją odpowiedniej osobie (dyrektor, koordynator).

Przemoc domowa

Dzieci doznają w swoim domu rodzinnym krzywdzenia ze strony rodziców czy rodzeństwa. Nie jesteśmy świadkami takich sytuacji, ale zachowanie czy wygląd

dziecko może nam zasugerować, że coś złego dzieje się w rodzinie. Na co należy zwrócić uwagę, a następnie w zależności od wagi problemu, podjąć skuteczną interwencję (przemoc, zaniedbanie):

- ✓ Dziecko jest często brudne, nieprzyjemnie pachnie;
- ✓ Jego odzież, obuwie jest podarte, brudne i nieadekwatne do pogody;
- ✓ Dziecko przychodzi do żłobka chore, pomimo, że wymaga interwencji lekarskiej i pozostania w domu (min. temperatura, silny kaszel, świadczący o stanie zapalnym katar, zapalenie spojówek);
- ✓ U dziecka pojawiły się siniaki, otarcia, ugryzienia, punktowe poparzenia, oparzenia, rany, których pochodzenie trudno jest wyjaśnić, a dziecko tłumaczy występowanie obrażeń w sposób niewiarygodny, niespójny, zmienia zdanie, co do ich pojawienia się;
- ✓ Dziecko nawiązuje kontakt z pracownikiem przedszkola i przekazuje mu informacje, że w domu rodzinnym dzieje się coś, czego dziecko się boi, czego nie akceptuje, czego się obawia. Dziecko boi się wracać do domu.
- ✓ Dziecko jest bardzo wycofane, załężnione lub odwrotnie, nadmiernie pobudzone, zbuntowane czy agresywne;
- ✓ Dziecko podejmuje próby samookaleczania się;
- ✓ Dziecko skarży się na częste bóle brzucha, głowy, ma mdłości;
- ✓ Dziecko postrzega rzeczywistość poprzez świat wirtualny, nie rozgranicza, tego co rzeczywiste a fikcyjne;
- ✓ Dziecko ma problem z rozumieniem dystansu pomiędzy nim, a obcym dorosłym;
- ✓ U dziecka obserwuje się trwające więcej niż miesiąc zainteresowanie swoją cielesnością, jest rozbudzone seksualnie;
- ✓ Dziecko bardzo często jest nieobecne w przedszkolu z powodu, którego nie potrafi wyartykułować lub opowiada sytuacje, które są niewiarygodne, niepokojące.

Gdy istnieje podejrzenie, że dziecko jest zaniedbywane przez rodziców/rodzica/opiekunów, ale nie mamy pewności, czy wynika to z niewydolności rodzicielskiej, trudnej sytuacji materialnej, czy jest to działanie celowe wymierzone w dziecko, należy:

- ✓ Otoczyć krzywdzone dziecko szczególnym wsparciem w żłobku;
- ✓ Porozmawiać z dzieckiem o tym, jak można mu pomóc na terenie placówki; dotyczy to dzieci, które są w stanie zakomunikować swoje potrzeby. W sytuacji

dzieci najmłodszych wskazana jest monitorująca obserwacja i bieżące reagowanie na potrzeby dziecka;

- ✓ Pokierować działaniami rodziców, by skorzystali z pomocy powołanych do tego instytucji: MOPS, GOPS lub innych;
- ✓ Poinformować ośrodek pomocy społecznej oraz wystąpić do sądu rodzinnego o wgląd w sytuację rodziny, w sytuacji, gdy pomimo rozmów z rodzicami i dyrektorem żłobka, sytuacja dziecka nie ulega poprawie, gdy współpraca rodziców jest sporadyczna lub nie ma jej w ogóle.

Dokumentowanie zgłoszeń.

- Dla każdego dziecka, u którego istnieje podejrzenie krzywdzenia ze strony kogoś z personelu, ze strony rówieśnika lub ze strony rodziny zakładana jest imiennateczka. Ten obowiązek ciąży na dyrektorz, a w przypadku jego nieobecności na Koordynatorze.
- Teczka – aż do zakończenia sprawy krzywdzonego dziecka – znajduje się u dyrektora żłobka, w jego gabinecie i jest chroniona przed dostępem osób trzecich.
- Imiennateczka podejrzanego o krzywdzenie dziecka powinna zawierać:
 - ✓ Zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia lub zgłoszenie krzywdzenia;
 - ✓ Protokół rozmowy ze zgłaszającym (pracownik, krzywdzone dziecko, inne dziecko, rodzic, inna osoba spoza placówki);
 - ✓ Kwestionariusz oceny ryzyka występowania przemocy;
 - ✓ Notatki/karty interwencji z rozmów z dzieckiem i osobą jemu najbliższą lub niekrzywdzącym rodzicem/opiekunem ;
 - ✓ Notatki/karty interwencji z rozmów z osobą krzywdzącą – o ile taka będzie przeprowadzana;
 - ✓ Korespondencję pomiędzy np. poradnią psychologiczno-pedagogiczną, sądem rodzinnym, ośrodkiem pomocy społecznej i innymi;
 - ✓ Plan wspierania dziecka krzywdzonego;
 - ✓ Karty monitorowania zachowań krzywdzonego, opinie opiekunów i innych osób prowadzących zajęcia w grupie, do której uczęszcza dziecko krzywdzone;
 - ✓ Ocena efektywności wsparcia.

Jakie informacje należy zawrzeć w notatce służbowej?

- Imię, nazwisko, wiek dziecka i jego miejsce zamieszkania

- Imię, nazwisko, wiek i miejsce zamieszkania rodziców dziecka.
- Imię, nazwisko, wiek i miejsce zamieszkania osoby podejrzanej o krzywdzenie dziecka.
- Opis form krzywdzenia dziecka.
- Wpływ krzywdzenia na kondycję fizyczną i psychiczną dziecka.
- Sposób zachowania się osoby, która przekazuje informacje i ewentualnie też osób, które towarzyszą tej osobie.
- Miejsce, data i czas trwania rozmowy.
- Czytelny podpis osoby sporządzającej notatkę, jego stanowisko służbowe.
-

Rozdział V: Monitorowanie wdrażania standardów w Żłobku Petitek i Petitka

- W żłobku Petitek i Petitka dyrektor na bieżąco monitoruje wdrażane w placówce standardy ochrony dzieci przed krzywdzeniem, a koordynator dwa razy w roku – w styczniu i w sierpniu – weryfikuje zgodność prowadzonych działań przez wszystkich pracowników ze *Standardami ochrony małoletnich* i opracowuje wnioski, z którymi zapoznaje wszystkich pracowników.
- W sierpniu dyrektor prosi wszystkich pracowników o wypełnienie ankiety pracowniczej – Monitoring Standardów;
- Weryfikacja wdrażania standardów jest jawna, partycypacyjna, co oznacza, że włączeni są w nią wszyscy pracownicy, którzy mogą zgłosić swoje uwagi i wnioski do dalszej pracy.
- Dzięki temu, że prowadzimy rejestr wszystkich zdarzeń, wiemy ile razy w ciągu półrocza i całego roku szkolnego przeprowadziliśmy interwencje, czego one dotyczyły i z jakimi instytucjami należało nawiązać współpracę w konkretnym przypadku. Na podstawie tych danych można wyciągać wnioski do dalszej pracy, można też modyfikować zapisy w naszym dokumencie *Standardy ochrony małoletnich w żłobku Petitek i Petitka w Suchym Lesie*,

Akty prawne:

Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (t. j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.);

Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 1606);

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (t. j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1249 ze zm.);

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1138 ze zm.);

Konwencja o Prawach Dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 20 listopada 1989 r. (t. j. Dz. U. z 1991 Nr 120 poz. 526 ze zm.);

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 6 września 2023 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz. U. z 2023 r. poz. 1870).