

Zarządzenie
Kancelerza Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi
z dnia 13 września 2024 roku

w sprawie wprowadzenia Standardów ochrony małoletnich w Akademii Humanistyczno-ekonomicznej w Łodzi.

Na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t. jedn.: Dz.U. z 2023 roku, poz. 742, ze zm.) oraz art. 22b i 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t. jedn.: Dz.U. z 2024 roku, poz. 560) w zw. z § 25 ust. 2 pkt 2 Statutu Akademii Humanistyczno-ekonomicznej w Łodzi zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Standardy ochrony małoletnich, stanowiące załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kancelarz
Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi

Kinga Muszyńska-Janiszewska

Standardy ochrony małoletnich **w** **Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi**

§ 1

1. Standardy ochrony małoletnich (dalej „Standardy”) mają na celu ustalenie mechanizmów i zasad postępowania w stosunku do osób małoletnich, by zapewnić im bezpieczeństwo w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2024 roku, poz. 560).
2. Użyte w niniejszych Standardach określenia oznaczają:
 - 1) małoletni – osoba, która nie ukończyła 18 roku życia;
 - 2) Uczelnia, AHE – Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
 - 3) pracownik – osoba zatrudniona w Uczelni na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub jakiejkolwiek innej umowy, w tym wolontariusz, a także osoba współpracująca z Uczelnią na innych zasadach odpłatnie lub nieodpłatnie, której Uczelnia powierzyła realizację określonych obowiązków;
 - 4) przełożony – bezpośredni przełożony osoby zatrudnionej w Uczelni na podstawie umowy o pracę, a w przypadku osób wykonujących czynności na podstawie jakiejkolwiek innej umowy lub współpracujących z uczelnią na innych zasadach – osoba kierująca jednostką, w ramach której umowa ta lub współpraca jest wykonywana;
 - 5) opiekun małoletniego – osoba uprawniona do reprezentacji małoletniego, w szczególności jego rodzic, opiekun prawny, przedstawiciel ustawowy;
 - 6) ustawa – ustawa z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2024 roku, poz. 560).

§ 2

1. Każdy pracownik zobowiązany jest działać w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, by zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji jego zachowania, zachowywać bezpieczne relacje z małoletnim i każdorazowo rozważyć, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, uzasadnione i sprawiedliwe oraz równe wobec pozostałych małoletnich.
2. W kontakcie z małoletnim pracownik zobowiązany jest do:
 - 1) zachowania cierpliwości i okazywania szacunku małoletniemu bez względu na jego płeć, narodowość, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd,
 - 2) nefaworyzowania małoletniego;
 - 3) uwzględniania sytuacji małoletniego z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
 - 4) niedotykania małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny;
 - 5) niezachowywania się w obecności małoletniego w sposób niestosowny, w szczególności używania wulgarnych słów, gestów i żartów, nieczynienia obraźliwych uwag, nienawiązywania w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej

- oraz niewykorzystywania wobec małoletniego pozycji władzy lub przewagi fizycznej (groźby, przymuszanie, zastraszanie);
- 6) nienawiązywania z małoletnim jakichkolwiek relacji emocjonalnych lub seksualnych oraz nieskładania mu propozycji o niestosownym charakterze, jak również niewyrażania seksualnych komentarzy, żartów, gestów oraz nieudostępniania małoletniemu treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę;
 - 7) powstrzymywania się od zawstydzania, upokarzania, lekceważenia i obrażania małoletniego;
 - 8) powstrzymywania się od jakiegokolwiek przemocowego działania wobec małoletniego, w szczególności popychania, szturchania, jakiegokolwiek naruszania integralności cielesnej,
 - 9) nieujawniania informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich, w szczególności w zakresie wizerunku małoletniego, informacji o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, zdrowotnej i prawnej;
 - 10) poinformowania małoletniego o motywach podejmowanych w jego sprawie decyzji, w tym również w kontekście oczekiwań małoletniego;
 - 11) szanowania prawa małoletniego do prywatności, a w przypadku gdy okaże się konieczne odstępnie od zasady poufności w celu ochrony małoletniego – niezwłocznego wyjaśnienia mu powodów tego odstąpienia;
 - 12) niekrzywdzenia na małoletniego, za wyjątkiem okoliczności wymagającej tego z uwagi na jego bezpieczeństwo lub bezpieczeństwo innych małoletnich;
 - 13) nieutrwalania wizerunku małoletniego na potrzeby prywatne (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie), jak również uniemożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunku małoletniego, jeśli nie uzyskano na to uprzedniej zgody opiekunów prawnych;
 - 14) nieproponowania małoletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych i nielegalnych substancji, jak również nieużywania ich w obecności małoletniego;
 - 15) nieprzyjmowania pieniędzy i prezentów od małoletniego lub jego opiekunów;
 - 16) niedopuszczania do powstania jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub jego opiekunów oraz unikania zachowywania się w sposób mogący sugerować innym istnienie takiej zależności i prowadzący do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych lub innych profitów;
 - 17) zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich i ich opiekunów w przypadku utrzymywania przez pracownika relacji towarzyskich lub rodzinnych z małoletnim (jeśli małoletni i jego opiekunowie są osobami bliskimi wobec pracownika).
3. W razie konieczności przeprowadzenia z małoletnim rozmowy na osobności, pracownik zobowiązany jest pozostawić uchylone drzwi do pomieszczenia, w którym ta rozmowa będzie prowadzona. Pracownik może w takim wypadku poprosić innego pracownika o obecność podczas takiej rozmowy.
 4. Pracownik zobowiązany jest również zapewnić małoletniego, że w sytuacji gdy czuje się on niekomfortowo w związku z konkretnym zachowaniem czy wypowiedzią, może on podzielić się tym z jakimkolwiek pracownikiem Uczelni i oczekiwać od niego odpowiedniego wsparcia.
 5. Szczególną ostrożność pracownik zobowiązany jest zachować w stosunku do małoletniego, który doświadczył nadużycia i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego lub zaniedbania. Takie doświadczenia mogą sprawić, że małoletni dążyć będzie do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłym. W

takich sytuacjach pracownik zobowiązany jest reagować z wyczuciem, lecz stanowczo i pomóc małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.

6. Istnieją sytuacje, w których fizyczny kontakt z małoletnim może być stosowny i spełnia warunki bezpiecznego, w szczególności jeśli jest odpowiedzią na komunikowane potrzeby małoletniego, uwzględnia jego wiek, płeć, etap rozwojowy oraz kontekst kulturowy oraz sytuacyjny. Należy mieć jednak na uwadze, że zachowanie odpowiednie wobec danego małoletniego może być odbierane jako nieodpowiednie przez innego. W tym zakresie pracownik zobowiązany jest kierować się swoim doświadczeniem życiowym i profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, uzyskując uprzednią jego zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy dobrych i szczerych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie. Ponadto kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawny bądź ukrywany i wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać ze stosunku władzy.
7. Pracownik jest zobowiązany do powstrzymania się od zapraszania małoletniego do swojego miejsca zamieszkania oraz spotykania się z nim poza godzinami pracy. Dotyczy to również kontaktów z małoletnim poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych). W razie konieczności właściwą formą komunikacji z małoletnim i jego opiekunami poza godzinami pracy są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy). Jeśli zachodzi konieczność spotkania z małoletnim poza godzinami pracy, pracownik zobowiązany jest do poinformowania o tym przełożonego, a opiekunowie małoletniego muszą uprzednio wyrazić zgodę na taki kontakt.

§ 3

1. Każdy pracownik w ramach wykonywanych obowiązków jest zobowiązany do zwracania uwagi na symptomy krzywdzenia małoletnich.
2. Pracownik jest odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o wszelkich zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia.
3. Za krzywdzenie małoletniego rozumieć należy wszelkie działania i zaniechania, których skutkiem jest w szczególności popełnienie czynu zabronionego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Uczelni, stosowanie wobec małoletniego przemocy fizycznej, psychicznej lub seksualnej, zaniedbywanie lub zagrożenie dobra małoletniego.
4. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje w szczególności, gdy:
 - 1) małoletni ujawnił pracownikowi Uczelni fakt krzywdzenia go;
 - 2) małoletni nosi na ciele ślady krzywdzenia (np. zadrapania, zasinienia);
 - 3) małoletni udziela niespójnych lub chaotycznych odpowiedzi na pytania w przedmiocie krzywdzenia, popada w zakłopotanie;
 - 4) występują inne symptomy w zachowaniu małoletniego lub inne okoliczności, wskazujące na fakt, że może on być ofiarą krzywdzenia.
5. W przypadku gdy pracownik stanie się świadkiem krzywdzenia małoletniego lub poweźmie uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego, zobowiązany jest do niezwłocznego zawiadomienia o tym fakcie swojego przełożonego, który następnie informuje o tym bezzwłocznie rektora.
6. Za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz innych właściwych instytucji odpowiedzialny jest rektor. Jednakże w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia małoletniego, skutkującego potrzebą natychmiastowej interwencji służb odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego,

zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego dokonać może bezpośrednio pracownik, który to podejrzenie powziął, niezwłocznie informując o tym fakcie swojego przełożonego. Przełożony o zaistniałym zdarzeniu bezzwłocznie informuje rektora.

7. W każdym przypadku należy zadbać o bezpieczeństwo małoletniego. Małoletni powinien przebywać pod opieką pracownika do czasu przyjazdu policji lub innych służb odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego, albo do momentu zapewnienia mu bezpieczeństwa w inny sposób. W miarę możliwości należy też uniemożliwić małoletniemu oraz osobie podejrzanemu o jego krzywdzenie, oddalenie się z Uczelni, jeśli osoba ta przebywa wraz z małoletnim na terenie AHE.
8. Niezależnie od działania wskazanego w ust. 6, w przypadku powzięcia podejrzenia krzywdzenia małoletniego, przełożony pracownika, po otrzymaniu od niego zgodnie z postanowieniami ust. 5 informacji, zobowiązany jest wezwać opiekunów małoletniego i w obecności pracownika poinformować ich o podejrzeniu krzywdzenia małoletniego.
9. Przełożony, na podstawie informacji otrzymanych od pracownika oraz opiekunów małoletniego, a także – o ile to możliwe – na podstawie rozmowy odbytej z małoletnim, opracowuje przy udziale pracownika plan pomocy małoletniemu.
10. Plan pomocy małoletniemu powinien zawierać wskazania dotyczące:
 - 1) podjęcia przez Uczelnię działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej instytucji;
 - 2) wsparcia, jakie Uczelnia zaoferuje małoletniemu;
 - 3) skierowania małoletniego do specjalistycznej instytucji/placówki pomocy małoletnim, jeżeli istnieje taka potrzeba.
11. Plan pomocy małoletniemu przedstawiany jest przez przełożonego przy udziale pracownika opiekunom małoletniego z zaleceniem współpracy przy jego realizacji.
12. W Uczelni prowadzi się Rejestr zdarzeń, dotyczący stwierdzonych przypadków krzywdzenia małoletnich. Każdy przypadek krzywdzenia małoletniego, na temat którego pracownik posiada wiedzę, zostaje odnotowany w Karcie zdarzenia, którą następnie sporządzający ją pracownik po zatwierdzeniu przez przełożonego, przekazuje do Rejestru zdarzeń. Wzór Karty zdarzenia określony jest w załączniku nr 1 do niniejszych Standardów.

§ 4

1. Osobą odpowiedzialną za Standardy ochrony małoletnich jest Pełnomocnik ds. Studentów lub inna wskazana przez Rektora osoba.
2. Do obowiązków osoby, o której mowa w ust. 1, należy:
 - 1) monitorowanie realizacji Standardów w Uczelni;
 - 2) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów;
 - 3) prowadzenie Rejestru zdarzeń;
 - 4) przechowywanie dokumentacji obejmującej zgłoszenie właściwym organom i instytucjom podejrzenia krzywdzenia małoletniego;
 - 5) proponowanie niezbędnych zmian w Standardach.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1, dokonuje oceny Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Ocena odbywa się z uwzględnieniem spraw, które wystąpiły w toku stosowania Standardów.
4. Osoba, o której mowa w ust. 1, może również przygotować i przeprowadzić ankietę monitorującą poziom realizacji Standardów wśród pracowników Uczelni. Wzór ankiety wymaga uprzedniego zatwierdzenia przez rektora.

5. Z przeprowadzonej oceny Standardów osoba, o której mowa w ust. 1, sporządza raport zawierający rekomendacje co do potrzeby oraz zakresu aktualizacji Standardów i przekazuje go rektorowi.

§ 5

1. Zapewniając małoletniemu dostęp do Internetu przy wykorzystaniu urządzeń końcowych należących do AHE, Uczelnia jest zobowiązana podejmować działania zabezpieczające go przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla jego prawidłowego rozwoju.
2. Dostęp małoletniego do Internetu może się odbywać:
 - 1) pod nadzorem pracownika Uczelni – na zajęciach lub wydarzeniach organizowanych przez Uczelnię;
 - 2) bez nadzoru pracownika Uczelni – w pozostałych przypadkach przy wykorzystaniu urządzeń końcowych należących do AHE.
3. W przypadku dostępu realizowanego przy wykorzystaniu urządzeń końcowych należących do AHE pod nadzorem pracownika Uczelni, pracownik Uczelni ma obowiązek poinformowania małoletniego o zasadach bezpiecznego korzystania z Internetu. W takim przypadku pracownik Uczelni czuwa także nad bezpieczeństwem korzystania z Internetu przez małoletniego podczas zajęć lub organizowanego przez Uczelnię wydarzenia.
4. Osoby odpowiedzialne w Uczelni za bezpieczeństwo dostępu do Internetu przy wykorzystaniu urządzeń końcowych należących do AHE są zobowiązane do zabezpieczenia sieci internetowej Uczelni przed niebezpiecznymi treściami poprzez instalację odpowiedniego oprogramowania oraz bieżące go aktualizowanie.

§ 6

1. Standardy są udostępniane na stronie internetowej Uczelni oraz na tablicy ogłoszeń w siedzibie AHE.
2. O wprowadzeniu Standardów, a także wszelkich ich zmianach, pracownicy informowani są za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej. W otrzymanej wiadomości e-mail zawarty jest link odsyłający do wprowadzanych regulacji w zakresie ochrony małoletnich.
3. Obowiązkiem pracowników jest zapoznanie się ze Standardami i wynikającymi z nich zasadami ochrony małoletnich oraz ich zmianami, a także ścisłe ich przestrzeganie.
4. Osobami odpowiedzialnymi za przygotowanie pracowników do stosowania Standardów są dyrektorzy i kierownicy jednostek organizacyjnych Uczelni, kierownicy i koordynatorzy projektów, a także osoby kierujące innymi jednostkami Uczelni, w ramach których podejmowane są czynności związane z działalnością objętą ochroną małoletnich. Uczelnia zapewni tym osobom możliwość udziału w szkoleniu, organizowanym przez wyspecjalizowany w tym zakresie podmiot.
5. Obowiązkiem małoletniego oraz jego opiekunów jest zapoznanie się ze Standardami i wynikającymi z nich zasadami ochrony małoletnich, obowiązującymi w Uczelni.

Karta zdarzenia

1. Imię i nazwisko osoby zgłaszającej podejrzenie krzywdzenia małoletniego:

.....

2. Imię i nazwisko małoletniego:

.....

3. Przyczyna zgłoszenia (forma krzywdzenia) – opis:

.....
.....
.....
.....

4. Data zdarzenia:

.....

5. Spotkanie z opiekunami małoletniego (zwięzły opis przebiegu spotkania):

.....
.....
.....
.....

6. Sposób udzielenia wsparcia (zwięzły opis planu pomocy):

.....
.....
.....
.....

7. Organ, któremu zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego (nazwa i adres organu, któremu zgłoszono krzywdzenie, np. policja, OPS, itp., data zgłoszenia, osoba zgłaszająca):

.....
.....
.....
.....

8. Wynik zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego organowi (działania organu wymiaru sprawiedliwości/organizacji pomocy – jeśli uzyskano informacje o wynikach):

.....
.....
.....
.....

.....
(data i podpis osoby zgłaszającej podejrzenie krzywdzenia małoletniego)