

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

§ 1.

1. „Standardy ochrony małoletnich”, zwane w dalszej części „Standardami”, określają zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikiem, zachowania niedozwolone wobec małoletniego i zasady podejmowania interwencji w przypadku uzasadnionego podejrzenia krzywdzenia małoletniego w Domu Kultury w Rybniku-Chwałowicach.
2. Ilekroć w „Standardach” jest mowa o:
 - 1) Domu Kultury – rozumie się przez to Dom Kultury w Rybniku-Chwałowicach,
 - 2) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Domu Kultury lub osobę zastępującą,
 - 3) małoletnim – rozumie się przez to osobę, która nie ukończyła 18 lat,
 - 4) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Domu Kultury na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, okres, na jaki została zatrudniona i zajmowane stanowisko, stażystę, praktykanta lub wolontariusza, a także osobę współpracującą na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło, która realizuje w Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Dom Kultury reprezentowany przez dyrektora,
 - 6) przemocy – rozumie się przez to jednorazowe lub powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie w stosunku do małoletniego, wykorzystujące przewagę fizyczną, psychiczną lub ekonomiczną, naruszające prawa lub dobra osobiste małoletniego, w szczególności narażające na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia lub mienia, naruszające godność, nietykalność cielesną lub wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na zdrowiu fizycznym lub psychicznym, wywołujące u małoletniego cierpienie lub krzywdę, istotnie naruszające prywatność małoletniego lub wzbudzające u małoletniego poczucie zagrożenia, poniżenia lub udręczenia, także za pomocą środków komunikacji elektronicznej,
 - 7) rodzicu – rozumie się przez to także opiekuna prawnego lub faktycznego.

§ 2.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikiem:

- 1) postępowanie z ogólnie przyjętymi normami współżycia społecznego,
- 2) zakaz stosowania przemocy,
- 3) reagowanie na stosowanie przemocy przez innego małoletniego lub inną osobę dorosłą, w tym rodzica,
- 4) dopuszczanie pracownika do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 3 „Standardów”,
- 5) profesjonalne i rzetelne wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności, „Regulaminie pracy” i „Standardach”,
- 6) dopuszczanie osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”,
- 7) dopuszczanie pracownika osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej do kontaktu z małoletnim na zasadach określonych w § 4 „Standardów”.

§ 3.

1. Przed dopuszczeniem pracownika do kontaktu z małoletnim:

- 1) pracodawca sprawdza, czy pracownik nie figuruje w rejestrze z dostępem ograniczonym i w rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze,
- 2) pracownik przedkłada informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego,
- 3) pracownik oświadcza, czy posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska,
- 4) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że posiada obywatelstwo innego państwa niż Polska, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,

- 5) pracownik oświadcza, czy w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, a jeśli tak – wskazuje te państwa,
 - 6) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa, uzyskaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
 - 7) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, pracownik przedkłada informację z rejestru karnego państwa lub państw innych niż Polska lub państwo obywatelstwa,
 - 8) w przypadku, gdy pracownik oświadczył, że zamieszkiwał w innym państwie niż Polska lub państwo obywatelstwa i prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji z rejestru karnego, pracownik oświadcza, że w państwie obywatelstwa albo w państwie lub państwach, w których zamieszkiwał przez ostatnie 20 lat, nie przewiduje się sporządzenia informacji z rejestrów karnych uzyskiwanych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, informacji z rejestrów karnych lub nie prowadzi się rejestrów karnych oraz że nie był prawomocnie skazany w tym państwie lub państwach za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny oraz w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii 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.
2. Przez zamieszkiwanie, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, rozumie się rodzaj pobytu cechujący się zaspokajaniem codziennych potrzeb życiowych w mieszkaniu faktycznie zajmowanym, stanowiącym centrum życia domowego w danym okresie, a w szczególności nocowania,

stołowania się i wypoczynku po pracy lub nauce. Zamieszkiwaniem nie są wyjazdy wakacyjne lub wypoczynkowe.

3. Oświadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 3, 5 i 8, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia i powinny zostać opatrzone klauzulą, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, o treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
4. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, mogą zostać przedłożone w postaci kopii z oryginałem do wglądu.
5. Informacje, o których mowa w ust. 1 pkt 2, 4, 6 i 7, nie mogą być starsze niż 3 miesiące licząc od dnia wystawienia.
6. Obowiązki, o których mowa w ust. 1 i w § 4 ust. 1, nie są realizowane w przypadku, gdy z pracownikiem nawiązywany jest kolejny stosunek pracy lub inny stosunek prawny w ciągu 3 miesięcy od dnia rozwiązania albo wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy lub innego stosunku prawnego.

§ 4.

1. Z osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która samodzielnie realizuje dla Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim, przy nawiązywaniu stosunku prawnego postępuje się jak z pracownikiem.
2. W przypadku, gdy w imieniu osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej, która realizuje dla Domu Kultury zadania w zakresie działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim poprzez zatrudniane przez nią inne osoby, przy nawiązywaniu stosunku prawnego kwestie ochrony małoletnich reguluje się w umowie, a w przypadku jej braku – stosownym oświadczeniem osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą lub osoby prawnej.

§ 5.

Pracodawca nie dopuszcza do pracy lub do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletniego lub z opieką nad nim osoby, której dane są zamieszczone w rejestrze z dostępem ograniczonym i w rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w rejestrze albo została prawomocnie skazana za przestępstwo określone w rozdziale XIX i XXV, w art. 189a i art. 207 ustawy z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny lub w ustawie z 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu narkomanii.

§ 6.

1. W szczególności jako przemoc ze strony pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej, w tym rodzica, traktowane są:
 - 1) bicie,
 - 2) policzkowanie,
 - 3) kopanie,
 - 4) szarpanie,
 - 5) popychanie,
 - 6) duszenie,
 - 7) obezwładnianie,
 - 8) uderzanie przedmiotami,
 - 9) wyzywanie,
 - 10) upokarzanie,
 - 11) lekceważenie,
 - 12) poniżanie,
 - 13) okazywanie braku szacunku,
 - 14) zawstydzanie,
 - 15) grożenie,
 - 16) poddawanie stałej krytyce,
 - 17) wyśmiewanie,
 - 18) szydzenie,

- 19) lżenie,
- 20) izolowanie, wmawianie nieprawdziwych cech,
- 21) uwodzenie,
- 22) ekshibicjonizm lub świadome czynienie małoletniego świadkiem aktów płciowych,
- 23) zmuszanie do oglądania pornografii,
- 24) dotykanie miejsc intymnych małoletniego lub zachęcanie małoletniego do dotykania pracownika, innego małoletniego lub innej osoby dorosłej,
- 25) różne formy stosunku seksualnego,
- 26) zmuszanie do oddawania pieniędzy,
- 27) niszczenie rzeczy osobistych małoletniego.

2. Zabronione jest także:

- 1) presja na profesjonalizację w danej dziedzinie,
- 2) niezdrowa rywalizacja między instruktorami,
- 3) fotografowanie nagiego lub przebierającego się małoletniego,
- 4) pozostawianie bez opieki małoletniego, który z powodu choroby lub niepełnosprawności nie może samodzielnie zaspokoić swoich potrzeb,
- 5) zmuszanie małoletniego do picia alkoholu,
- 6) zmuszanie małoletniego do zażywania środków odurzających, substancji psychotropowych lub leków,
- 7) utrzymywanie jakichkolwiek innych niż służbowe kontaktów z małoletnim poza godzinami pracy pracownika,
- 8) utrwalanie w celach innych niż służbowe wizerunku małoletniego i jego rozpowszechnianie za pośrednictwem dowolnego medium, w formie fotograficznej lub filmowej.

3. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawane grożenie małoletniemu, krzyczenie na małoletniego lub obezwładnienie małoletniego w sytuacji, kiedy małoletni zachowuje się agresywnie wobec innych osób lub jest napastnikiem.

4. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawany kontakt fizyczny w sytuacji nauki podparcia oddechowego i śpiewania przeponą.

5. Za zachowanie niedozwolone wobec małoletniego nie jest uznawany kontakt fizyczny w sytuacji, kiedy stanowi niezbędną część rozwoju zainteresowań małoletniego.

6. Przepis ust. 2 pkt 7 nie dotyczy małoletniego, który jest członkiem rodziny pracownika lub z rodziną małoletniego łączą pracownika relacje towarzyskie. Przez rodzinę rozumie się osoby spokrewnione albo osoby niespokrewnione pozostające w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące.

§ 7.

1. O stosowaniu przemocy wobec małoletniego mogą świadczyć następujące okoliczności:
- 1) małoletni jest często brudny, nieprzyjemnie pachnie,
 - 2) małoletni kradnie jedzenie, pieniądze lub żebrze,
 - 3) małoletni jest głodny,
 - 4) małoletni ma widoczne obrażenia ciała w różnej fazie gojenia (pręgi na plecach, nogach i rękach, wybicia palców, strupy w miejscach przyczepu małżowin usznych, krwawe wylewy do obu gałek ocznych, siniaki, poparzenia, ślady po przypalaniu papierosem, ugryzienia, złamania kości itp.), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić,
 - 5) małoletni podaje niewiarygodne, niemożliwe, niespójne wyjaśnienia dotyczące obrażeń, często je zmienia,
 - 6) małoletni nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody,
 - 7) małoletni boi się rodzica, boi się lub nie chce wracać do miejsca zamieszkania,
 - 8) małoletni wzdyga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,
 - 9) małoletni cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne (ból brzucha, ból głowy, mdłości itp.),
 - 10) małoletni jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny itp. lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, samookalecza się itp.,
 - 11) małoletni ucieka w świat wirtualny (gry komputerowe, Internet itp.),
 - 12) małoletni używa środków psychoaktywnych,
 - 13) małoletni nadmiernie szuka kontaktu z innymi dorosłymi (tzw. „lepkość” małoletniego),
 - 14) małoletni moczy i zanieczyszcza się bez powodu lub w konkretnych sytuacjach albo na widok określonych osób,
 - 15) małoletni ma otarcia naskórka, bolesność narządów płciowych, odbytu,
 - 16) w pracach artystycznych, rozmowach, zachowaniu małoletniego zaczynają dominować elementy i motywy seksualne,
 - 17) małoletni jest rozbudzony seksualnie niestosownie do wieku,

- 18) ciąża w przypadku małoletniego poniżej 15 roku życia,
 - 19) nastąpiła nagła i wyraźna zmiana zachowania małoletniego,
 - 20) małoletni mówi o przemocy, opowiada o sytuacjach, których doświadcza.
2. Ryzyko stosowania przemocy wobec małoletniego wzrasta w sytuacji, gdy:
- 1) rodzic wywiera presję na profesjonalizację w danej dziedzinie, zwłaszcza związaną z niespełnionymi ambicjami rodzica,
 - 2) rodzic podaje nieprzekonujące lub sprzeczne informacje lub odmawia wyjaśnienia przyczyn obrażeń małoletniego,
 - 3) rodzic odmawia kontaktów,
 - 4) rodzic mówi o małoletnim w negatywny sposób, ciągle obwinia, poniża i strofuje małoletniego,
 - 5) rodzic poddaje małoletniego surowej dyscyplinie lub jest nadopiekuńczy albo zbyt pobłażliwy, izoluje małoletniego od rówieśników, kontroluje każdą aktywność małoletniego,
 - 6) rodzic nie interesuje się losem i problemami małoletniego,
 - 7) rodzic nie potrafi podać miejsca, w którym aktualnie przebywa małoletni – w sytuacji powtarzających się nieobecności na zajęciach, nagłego zaprzestania uczęszczania na zajęcia,
 - 8) rodzic jest apatyczny, pogrążony w depresji,
 - 9) rodzic zachowuje się agresywnie,
 - 10) rodzic ma zaburzony kontakt z rzeczywistością, reaguje nieadekwatnie do sytuacji, wypowiada się niespójnie,
 - 11) rodzic nie ma świadomości lub neguje potrzeby małoletniego,
 - 12) rodzic faworyzuje jedno z rodzeństwa małoletniego,
 - 13) rodzic przekracza dopuszczalne granice w kontakcie fizycznym z małoletnim,
 - 14) rodzic nadużywa alkoholu, narkotyków lub innych substancji psychoaktywnych.

§ 8.

1. W przypadku, gdy pracownik jest świadkiem stosowania wobec małoletniego przemocy lub małoletni sam zgłosi pracownikowi stosowanie przemocy pracownik:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:

- a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – wykorzystując swoje doświadczenie zawodowe, życiowe i zdrowy rozsądek, w zależności od sytuacji podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania takiego zachowania: zwrócenie uwagi sprawcy (słowna interwencja), odseparowanie małoletniego od sprawcy, w tym nakazanie opuszczenia zajęć lub zawiadamia policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
- 2) jeśli zawiadomił pogotowie ratunkowe lub policję lub nakazał opuszczenie zajęć zgłasza ten fakt dyrektorowi,
 - 3) po odbiorze małoletniego przez pogotowie ratunkowe lub policję zabezpiecza się materiał z monitoringu wizyjnego, jeśli zdarzenie miało miejsce na obszarze objętym monitoringiem oraz – jeśli są – inne istotne dowody dotyczące stosowania przemocy.
2. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do kontaktu małoletniego z materiałem biologicznym sprawcy (nasienie, ślina, naskórek), należy, w miarę możliwości, nie dopuścić, aby małoletni mył się, jadł lub pił do momentu przyjazdu policji.
 3. Do momentu przyjazdu pogotowia ratunkowego lub policji małoletni powinien pozostawać pod opieką pracownika.

§ 9.

1. W przypadku, gdy pracownik podejrzewa stosowanie wobec małoletniego przemocy, a w szczególności zauważa okoliczności, o których mowa w § 7:
 - 1) ocenia, czy zagrożone jest życie małoletniego:
 - a) jeśli tak lub nie wie – natychmiast zawiadamia pogotowie ratunkowe i policję dzwoniąc pod numer 112 i dalej postępuje zgodnie z zaleceniami służb,
 - b) jeśli nie – zgłasza ten fakt dyrektorowi,
 - 2) dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik przeprowadza rozmowę z małoletnim. Rozmowa może zostać przeprowadzona w innym dniu,
 - 3) jeśli w wyniku rozmowy:
 - a) potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor zawiadamia policję,

- b) pozostają wątpliwości co do stosowania wobec małoletniego przemocy, dyrektor składa wnioski o wgląd w sytuację rodziny. W przypadku braku danych rodziny, dyrektor zawiadamia policję,
 - c) nie potwierdzą się podejrzenia pracownika stosowania wobec małoletniego przemocy, procedura jest zamykana.
2. Przeprowadzając rozmowę z małoletnim dyrektor lub wyznaczony przez dyrektora pracownik:
- 1) dba o sprzyjające warunki rozmowy: oddzielne pomieszczenie, z dala od osób postronnych, brak pośpiechu,
 - 2) przyjmuje pozycję ciała dostosowaną do pozycji małoletniego: siada, kuca itp.,
 - 3) używa języka zrozumiałego dla małoletniego, dostosowanego do wieku małoletniego,
 - 4) okazuje małoletniemu szacunek, akceptację i empatyczne zrozumienie,
 - 5) jest cierpliwy,
 - 6) nie naciska na małoletniego,
 - 7) unika naprowadzania małoletniego na odpowiedzi, które chciałby usłyszeć,
 - 8) okazuje zrozumienie, że niełatwo jest mówić o trudnych sprawach, zwłaszcza jeśli mogą dotyczyć rodziców,
 - 9) chwali za odwagę podjęcia rozmowy, nie za treść rozmowy,
 - 10) nie wypowiada przy małoletnim negatywnych opinii o rodzicach,
 - 11) nazywa przemoc przemocą i zapewnia małoletniego, że nie jest winny tego, co zrobił sprawca,
 - 12) wyjaśnia małoletniemu w przystępny sposób, co dalej zamierza zrobić.

§ 10.

W przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy, poza działaniami określonymi w § 8 i 9, Dom Kultury przekazuje pokrzywdzonemu małoletniemu lub rodzicowi informację o możliwym wsparciu w instytucjach systemu opieki społecznej.

§ 11.

1. Działania podjęte w przypadku stosowania lub podejrzenia stosowania wobec małoletniego przemocy dokumentuje się notatką służbową.

2. Zasady przechowywania notatki służbowej oraz innej dokumentacji wytworzonej w związku z ochroną małoletniego określają obowiązujące w Domu Kultury normatywy kancelaryjne.

§ 12.

1. Działalność Domu Kultury nie wymaga od małoletniego korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet. Za prawidłowe korzystanie z sieci Internet przez małoletniego odpowiada rodzic.
2. Na terenie Domu Kultury zabronione jest korzystanie w jakiegokolwiek formie z treści szkodliwych dla małoletniego. Za korzystanie z treści szkodliwych przez małoletniego odpowiada rodzic.

§ 13.

1. Nie rzadziej niż raz na dwa lata dyrektor dokonuje przeglądu „Standardów” i, w razie konieczności, proponuje nowe „Standardy” lub zmiany w obowiązujących „Standardach”.
2. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu „Standardy” nie zostaną zmienione lub zaktualizowane, należy to udokumentować notatką służbową.
3. W przypadku, gdy w wyniku dokonanego przeglądu wprowadzone zostaną nowe lub zaktualizowane „Standardy”, wystarczającym udokumentowaniem będzie zarządzenie dyrektora w sprawie wprowadzenia nowych lub aktualizacji „Standardów”.

§ 14.

1. Dyrektor lub bezpośredni przełożony zapoznaje pracownika z treścią „Standardów” przed rozpoczęciem pracy w ramach szkolenia stanowiskowego i każdorazowo na życzenie pracownika.
2. Fakt zapoznania się pracownika z treścią „Standardów” pracownik potwierdza stosownym oświadczeniem, które przechowywane jest w aktach osobowych pracownika, a w przypadku nieprowadzenia akt osobowych pracownika – wraz z dokumentem uzasadniającym kontakt z małoletnim (np. wraz z umową).
3. „Standardy” zostają udostępnione:
 - 1) na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Domu Kultury,

- 2) poprzez wywieszenie w widocznym miejscu.
4. Wersja skrócona „Standardów”, która przeznaczona jest dla małoletniego, zostaje udostępniona poprzez wywieszenie w widocznym miejscu dostępnym dla małoletniego.

§ 15.

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie pracowników do stosowania „Standardów”, przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie małoletniemu wsparcia jest dyrektor.
2. W przypadku nieprzestrzegania „Standardów”, stosowania przemocy lub podejrzenia stosowania przemocy mogą zostać podjęte kroki prawne wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności może zostać sporządzone i skierowane do właściwego organu zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa. Zawiadomienie podpisuje dyrektor.