

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W PODMIOCIE LECZNICZYM ORTOCONCEPT SP. Z O.O.

Działając na podstawie art. 22b ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością ma tle seksualnym i ochronie małoletnich (tekst jedn. Dz. U. 2023, poz. 1304) z dniem 11.07.2024 r. wprowadza się „Standardy ochrony małoletnich w podmiocie leczniczym Ortoconcept Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu”.

§ 1. Postanowienia ogólne

1. Naczelnym celem Standardów jest zapewnienie bezpieczeństwa małoletnim pacjentom, dbałość o ich dobro, a także podejmowanie odpowiednich reakcji w przypadku stwierdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
2. Celem Standardów jest również:
 - a. przygotowanie Pracowników na konieczność podejmowania wzmożonych działań w związku z ochroną małoletniego przed krzywdzeniem,
 - b. określenie obowiązków w związku z koniecznością podejmowania określonych działań w związku z krzywdzeniem małoletnich,
 - c. wypracowanie i stosowanie adekwatnych zasad i procedur umożliwiających sprawne stosowanie Standardów.
3. Postanowienia niniejszych Standardów obowiązują wszystkich pracowników Ortoconcept bez względu na podstawę prawną czy wymiar zatrudnienia. Każdy Pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z treścią Standardów, co potwierdza stosownym oświadczeniem.
4. Za wdrożenie, realizację i nadzór nad wykonywaniem Standardów odpowiada Kierownik Ortoconcept.
5. Ortoconcept zapewnia Pracownikom podstawowe szkolenie i dostęp do elementarnej wiedzy na temat ochrony małoletnich przed krzywdzeniem.

§ 2. Definicje

Użyte w niniejszym dokumencie pojęcia należy rozumieć jako:

1. **Standardy** - niniejszy dokument regulujący Standardy ochrony małoletnich;
2. **Ortoconcept** – podmiot leczniczy Ortoconcept sp. z o.o.;
3. **Małoletni** – osoba, w tym pacjent Ortoconcept, która nie ukończyła 18 roku życia;
4. **Niebieska Karta** – procedura „Niebieskiej Karty”, o której mowa w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 424);

5. **Rejestr** – Rejestr Sprawców Przepęstw na Tle Seksualnym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (tekst jedn. Dz. U. 2023, poz. 1304 ze zm.);
6. **K.k.** – ustawa z dnia 6 czerwca 1967 r. Kodeks karny (tekst jedn. Dz. U. 2024, poz. 17 ze zm.);
7. **K.r.i.o.** – ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tekst jedn. Dz. U. 2023, poz. 2809 ze zm.);
8. **Opiekun prawny** – osoba sprawująca opiekę nad Małoletnim na podstawie obowiązku ustawowego, w tym rodzic lub inny przedstawiciel ustawowy;
9. **Opiekun faktyczny** – osoba sprawująca faktyczną opiekę nad Małoletnim, pomimo braku obowiązku ustawowego;
10. **U.p.n.** – ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600 ze zm.);
11. **Pracownik** – osoba wykonująca lub zamierzająca wykonywać obowiązki zawodowe w zakładzie leczniczym w ramach stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego, w tym w szczególności umowy zlecenia, kontraktu B2B lub umowy wolontariatu;
12. **Krajowy Rejestr Karny** – Krajowy Rejestr Karny, o którym mowa w ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. 2023, poz. 1068 ze zm.);
13. **Kierownik** – kierownik podmiotu leczniczego Ortoconcept;
14. **Krzywdzenie dziecka** – działanie lub zaniechanie, które może lub przybiera formę popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego;
15. **Dane osobowe** – każda informacja umożliwiająca pełną identyfikację Małoletniego.

§ 3. Zakres Standardów

Celem realizacji Standardów przyjmuje się następujące procedury i zasady:

1. Zasady bezpiecznej rekrutacji Pracowników;
2. Zasady bezpiecznych relacji między personelem a małoletnim, w tym zachowania niedozwolone;
3. Procedurę reagowania na krzywdzenie i podejmowania interwencji;
4. Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia;
5. Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu;
6. Ochrona wizerunku i danych osobowych małoletnich.

§ 4. Zasady bezpiecznej rekrutacji Pracowników

1. Standardem jest rekrutowanie personelu zgodnie z postanowieniami zawartymi w niniejszym paragrafie.

2. Ortoconcept dąży do zatrudnienia osoby, która posiada odpowiednie kwalifikacje, w tym predyspozycje do pracy z małoletnimi i która nie będzie stanowiła dla nich zagrożenia.
3. Do wykonywania obowiązków zawodowych w Ortoconcept, w tym w szczególności w zakresie kontaktów z małoletnimi, dopuszczani są wyłącznie Pracownicy, których dane nie zostały ujawnione w Rejestrze oraz niekarane za przestępstwa określone w rozdziałach XIX, XXV oraz art. 189a i art. 207 K.k. oraz przepisach u.p.n. lub za odpowiadające im przestępstwa przewidziane w przepisach prawa obcego.
4. Przed dopuszczeniem Pracownika do wykonywania obowiązków zawodowych, a w przypadku zatrudnienia w ramach stosunku pracy, przed jego nawiązaniem, Kierownik:
 - a. uzyskuje informację, czy dane Pracownika zamieszczone są w Rejestrze;
 - b. żąda od Pracownika przedłożenia informacji z Krajowego Rejestru Karnego, a w przypadku Pracowników będących obywatelami innego państwa – informacji z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub rozpoczęciem wykonywania czynności zawodowych w przypadku stosunku cywilnoprawnego Pracownik zobowiązany jest złożyć oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedłożyć informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Standardów.
6. W przypadku, gdy prawo państwa obcego nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa, a w przypadku braku takiego rejestru – oświadczenie, zgodnie z załącznikiem nr 2 do Standardów.
7. Oświadczenia, wydruki z rejestrów i zaświadczenia z KRK dołącza się do części A akt osobowych Pracownika lub dokumentacji Pracownika zatrudnionego na innej podstawie niż umowa o pracę.

§ 5. Zasady bezpiecznych relacji między Pracownikiem a małoletnim, w tym zachowania niedozwolonego

5.1. Zasady ogólne

1. Podstawową zasadę realizacji bezpiecznych relacji między Pracownikiem a Małoletnim jest poszanowanie jego dóbr osobistych i godności, zapewnienie poczucia bezpieczeństwa, dbaniem o jego dobro i potrzeby, w tym potrzeby emocjonalne, a także poszanowanie praw pacjenta, w tym prawa do intymności i prywatności.
2. W każdej interakcji z Małoletnim Pracownik uwzględnia wiek, stopień rozwoju, stan zdrowia, a także możliwości poznawcze i indywidualne potrzeby Małoletniego.

3. Pracownik jest zobowiązany do utrzymania z Małoletnim profesjonalnej relacji adekwatnej do wykonywanych obowiązków służbowych. Pracownik jest również zobowiązany do zachowania wobec Małoletniego życzliwości, empatii oraz szacunku.
4. Pracownik jest zobowiązany do ochrony danych osobowych Małoletniego zgodnie z zasadami przyjętymi w Ortoconcept.

5.2. Zasady szczególne

1. Udzielanie świadczeń zdrowotnych z udziałem Małoletniego powinno odbywać się w przystosowanym do tego gabinecie, a więc:
 - a. zapewniającym poszanowanie intymności i prywatności Małoletniego,
 - b. zapewniającym swobodne poruszanie się Małoletniego, dostęp do zabawek lub innych przedmiotów, których obecność ma na celu zapewnienie Małoletniemu poczucie bezpieczeństwa i komfortu.
2. Pracownik zapewnia Małoletniemu swobodę w poruszaniu się i w komunikacji z otoczeniem, w tym w komunikacji z jego opiekunami.
3. Podczas rozmowy z Małoletnim Pracownik powinien zwracać się do niego po imieniu w preferowanej przez Małoletniego formie. Rozmowa z Małoletnim powinna odbywać się na jego wysokości.
4. Relacja z Małoletnim powinna odbywać się na zasadzie autentyczności i szczerości. Pracownik nie może okłamywać Małoletniego odnośnie wykonywanych czynności i ich skutków.
5. Pracownik powinien wzmacniać Małoletniego (np. dziękować lub gratulować) i doceniać podejmowaną przez niego współpracę.
6. W przypadku Małoletniego, który odczuwa lęk i strach przed badaniem i/lub wykonywaniem innych czynności, Pracownik powinien okazać pełne zrozumienie, a także wyjaśnić, że Małoletni może się tak czuć jednocześnie zachęcając do badania.
7. Pracownik powinien przedstawić się Małoletniemu, wskazać jaką rolę pełni w Ortoconcept, a także jaki jest powód wizyty Małoletniego w Ortoconcept.
8. Pracownik powinien udzielać Małoletniemu w sposób przystępny i zrozumiały, adekwatny do wieku i stanu zdrowia Małoletniego, niezbędnych informacji o celu, przebiegu oraz możliwych następstwach wykonywanych czynności. W szczególności Pracownik jest zobowiązany do opisywania Małoletniemu czynności w trakcie ich wykonywania.
9. Pracownik upewnia się:
 - a. czy Małoletni rozumie sytuację, w jakiej się znajduje, a także pojmuje kierowane do niego komunikaty, w tym możliwość swobodnego zadawania pytań (o ile stan zdrowia Małoletniego na to pozwala),
 - b. czy Małoletni czuje się komfortowo, w tym ustala z Małoletnim czy dobrze się czuje, czy czegokolwiek potrzebuje.
10. Przed wykonaniem danej czynności, a w szczególności przed podjęciem badania, Pracownik jest zobowiązany uzyskać uprzednią zgodę Małoletniego.

11. Wszelkie czynności wykonywane z udziałem Małoletniego powinny być prowadzone z zapewnieniem Małoletniemu prawa do intymności i godności.
12. Jakikolwiek kontakt fizyczny z Małoletnim, niezwiązany z badaniem, powinien odbywać się z poszanowaniem zasad współżycia społecznego w ramach powszechnie akceptowanych norm i granic.
13. Należy zachować szczególną ostrożność w relacji z Małoletnim, który doświadczył już krzywdy i nadużyć; był ofiarą przemocy, wykorzystywania seksualnego lub zaniedbania.
14. Badanie lub wykonywanie innych czynności z udziałem Małoletniego powinno odbywać się w obecności rodzica, opiekuna prawnego lub opiekuna faktycznego. Pracownik jest zobowiązany do udzielania im niezbędnych informacji dotyczących stanu zdrowia Małoletniego.
15. Jeżeli Małoletni wyraźnie komunikuje, że nie chce badania w obecności opiekunów, należy jego wolę uszanować.
16. Pracownik powinien współpracować z rodzicem, opiekunem prawnym lub opiekunem faktycznym Małoletniego, w tym zabrać informacje na temat dziecka w kontekście tego, co dziecko lubi, co je uspokaja.
17. Jeżeli Pracownik zaobserwuje lęk lub jakiegokolwiek obawy w związku z wykonywanymi czynnościami, powinien również zadbać o jego poczucie bezpieczeństwa i udzielić mu emocjonalnego wsparcia. Jednocześnie Pracownik powinien zadbać, by rodzic, opiekun prawny lub opiekun faktyczny nie utrudniał procesu udzielania świadczeń zdrowotnych (np. poprzez straszenie dziecka).
18. Pracownik powinien reagować na wszelkie przejawy agresji fizycznej lub werbalnej wobec Małoletniego, w tym również ze strony rodziców, opiekunów prawnych lub opiekunów faktycznych.
19. Pracownik powinien odmówić lub zaprzestać udzielania świadczeń zdrowotnych w przypadku, gdy z okoliczności, w tym zachowania Małoletniego lub osób mu towarzyszących, wynika, że udzielenie świadczenia może wywołać lub zwiększyć krzywdę Małoletniego, a względy zdrowotne się temu nie sprzeciwiają.
20. W przypadku podejrzenia, że Małoletni jest ofiarą jakiegokolwiek przemocy (fizycznej lub psychicznej) należy podjąć reakcję i poinformować o tym odpowiednie organy.
21. Szczegółowe zasady badania Małoletniego określa załącznik nr 3.

5.3. Zachowania niedozwolone

Niedopuszczalne są następujące zachowania wobec Małoletniego:

1. naruszenie jego integralności cielesnej w sposób i w zakresie nieuzasadnionym celem świadczenia zdrowotnego;
2. stosowanie jakiegokolwiek formy przemocy, w tym przemocy psychicznej (mowa o zachowaniach takich jak: krzyczenie, zawstydzanie, upokarzanie, obrażanie, lekceważenie);

3. mogące budzić lęk, upokorzenie lub poczucie wstydu, w tym straszenie i zmuszanie do współpracy;
4. wprowadzanie w błąd co do zakresu, celu i następstw udzielanych świadczeń zdrowotnych;
5. dyskryminowanie z jakichkolwiek przyczyn, w tym ze względu na wiek, stopień rozwoju czy niepełnosprawności;
6. bagatelizowanie, ignorowanie lub umniejszanie zgłaszanych przez Małoletniego potrzeb lub symptomów (np. bólu, lęku);
7. wyciąganie pochopnych wniosków wobec Małoletniego i jego rodziny;
8. nawiązywanie jakichkolwiek relacji, które mogą być zakwalifikowane jako relacje o charakterze seksualnym czy uczuciowym;
9. ukrywanie informacji na temat możliwości występowania relacji, o jakich mowa w pkt. 1.8. między Małoletnim a Pracownikiem;
10. dwuznaczne, niestosowne, nadto takie, które obiektywnie mogą zostać uznane za zamierzająca do nawiązania z Małoletnim relacji, o której mowa w pkt. 1.8.;
11. przyjmowanie jakichkolwiek pieniędzy lub innych rzeczy zarówno od Małoletnich, jak i jego rodziców, opiekunów prawnych lub faktycznych;
12. proponowanie alkoholu, wyrobów tytoniowych, substancji nielegalnych, jak również zabrania się spożywania ww. w obecności Małoletnich.

§ 6. Procedura reagowania na krzywdzenie i podejmowania interwencji

6.1. Symptomy krzywdzenia Małoletniego

1. Krzywdzeniem Małoletniego są wszelkie przejawy przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, seksualnej wobec Małoletniego, niezależnie od miejsca popełnienia, czasu trwania, intencji sprawcy, a także skutków i rozmiarów krzywdy wyrządzonej Małoletniemu. W szczególności za przejawy krzywdzenia Małoletniego uznaje się:
 - a. naruszenie integralności cielesnej Małoletniego, w tym uszkodzenie ciała, naruszenie czynności narządu ciała lub wywołanie rozstroju zdrowia;
 - b. poniżanie, upokarzanie lub ośmieszanie Małoletniego;
 - c. groźby kierowane wobec Małoletniego;
 - d. praktyki manipulacyjne wobec Małoletniego;
 - e. uniemożliwianie lub utrudnianie zaspokajania przez Małoletniego podstawowych potrzeb życiowych (np. wyżywienie, ubranie, schronienie, edukacja);
 - f. dyskryminowanie Małoletniego z jakichkolwiek przyczyn;

- g. zaniedbywanie poprzez niezapewnienie Małoletniemu podstawowych warunków bytu, rozwoju i wychowania, niewywiązywanie się z obowiązków rodzicielskich.
2. Pracownik powinien zareagować na jakikolwiek symptom krzywdzenia dziecka. Nie powinno się bagatelizować w szczególności symptomów takich jak:
 - 2.1. obrażenia ciała, których pochodzenie może świadczyć o stosowaniu przemocy, których rodzice lub opiekunowie Małoletniego nie są w stanie racjonalnie wyjaśnić, w szczególności obrażenia ciała w miejscach nietypowych dla przypadkowych urazów, takich jak: plecy, pośladki, ramiona, uda, brzuch, krocze, stopy, okolica oczodołów, policzki, usta, skroń, szyjna, uszy; obrażenia na więcej niż jednej płaszczyźnie ciała; ślady mające charakterystyczny kształt odcisku dłoni, palców, przedmiotów, szczypania, drapania, gryzienia czy duszenia; siniaki okularowe, liczne sińce;
 - 2.2. wyraźna zmiana zachowania dziecka, np. wycofanie, zubożenie lub nadmierne pobudzenie, trudności emocjonalne, które trudno wyjaśnić stanem zdrowia lub okolicznościami;
 - 2.3. nieadekwatne zachowanie Małoletniego do wieku, tj. zachowanie zbyt infantylne lub zbyt dojrzałe;
 - 2.4. wyraźne odmienne zachowanie w obecności rodzica lub opiekunów niż w obecności innych osób;
 - 2.5. lęk Małoletniego przed rodzicem / opiekunem;
 - 2.6. długotrwały, silny i niemożliwy do uspokojenia płacz;
 - 2.7. opóźnienie w rozwoju fizycznym lub psychicznym;
 - 2.8. lęk Małoletniego przed określonymi osobami lub/i sytuacjami, nasilony niepokój;
 - 2.9. brak zapewnienia Małoletniemu odpowiedniej higieny osobistej i pielęgnacji;
 - 2.10. brak zapewnienia Małoletniemu odpowiedniej opieki medycznej;
 - 2.11. Małoletni jest ubrany nieodpowiednio do pogody;
 - 2.12. Małoletni jest głodny, niedożywiony;
 - 2.13. zachowania rodziców / opiekunów Małoletniego polegające na: stosowaniu przemocy wobec Małoletniego, wykorzystywania dziecka do zaspokajania potrzeb osoby dorosłej (np. angażowanie Małoletniego w sprawy między rodzicami, stawianie w roli powiernika osoby dorosłej); nie zapewnienia Małoletniemu odpowiedniej socjalizacji; przejawianie nadopiekuńczości wobec Małoletniego; przekraczanie dopuszczalnych granic w kontakcie fizycznym; nieobecność emocjonalna, brak odpowiedniej reakcji na obecność dziecka, brak zainteresowania zdrowiem Małoletniego.

6.2. Podejmowanie interwencji

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego lub uzyskania informacji o krzywdzeniu Małoletniego, Pracownik zobowiązany jest niezwłocznie powiadomić o tych okolicznościach Kierownika. Informację należy przekazać w sposób

zapewniający bezpieczeństwo i poufność danych oraz zabezpieczyć je przed dostępem osób nieuprawnionych.

2. Wykonując obowiązek wskazany w pkt. 3 powyżej, Pracownik jest zobowiązany do sporządzenia szczegółowej notatki służbowej, w której opisz przyczyny, z powodu których podejrzewa krzywdzenie dziecka. W notatce tej Pracownik zawiera między innymi informacje takie jak: imię i nazwisko Małoletniego, imię i nazwisko oraz dane kontaktowe rodziców lub opiekunów Małoletniego, datę stwierdzenia okoliczności, o których mowa w pkt. 3, opis stwierdzonych okoliczności, datę sporządzenia informacji, szczegółowe informacje, jakie pozyskał od Małoletniego. Notatkę należy przekazać niezwłocznie Kierownikowi.
3. W przypadku, gdy okoliczności, o których mowa w pkt. 3, zostały stwierdzone w trakcie lub w związku z udzielaniem Małoletniemu świadczeń zdrowotnych, Pracownik udzielający świadczeń dokonuje stosownej wzmianki w dokumentacji medycznej Małoletniego pacjenta.
4. Na podstawie informacji, o których mowa w pkt. 3, Kierownik dokonuje weryfikacji uzyskanych informacji w szczególności poprzez:
 - a. rozmowę z Pracownikiem;
 - b. rozmowę z Małoletnim - w miarę możliwości oraz z uwzględnieniem wieku i stopnia rozwoju Małoletniego,
 - c. rozmowę z rodzicami, przedstawicielami ustawowymi lub opiekunami;
 - d. weryfikację dokumentacji, w przypadku gdy okoliczności, o których mowa w ust.1, zostały udokumentowane i znajdują się w dyspozycji Kierownika;
 - e. zasięgnięcie, w miarę możliwości, opinii psychologa, prawnika lub innych ekspertów – pod warunkiem zapewnienia poufności danych Małoletniego oraz zobowiązania ww. osób do zachowania tajemnicy zawodowej.
5. Po dokonanej weryfikacji Kierownik podejmuje decyzję o ewentualnym zainicjowaniu postępowania (postępowań) formalnoprawnego, w szczególności:
 - a. złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
 - b. zawiadomienia właściwego sądu opiekuńczego,
 - c. wszczęciu procedury założenia Niebieskiej Karty.
6. Zainicjowanie postępowania formalnoprawnego Kierownik podejmuje przy wsparciu prawnika.
7. O zainicjowaniu postępowania formalnoprawnego Kierownik zawiadamia rodziców / opiekunów prawnych lub faktycznych Małoletniego. Zawiadomienie takie powinno się odbyć w obecności Kierownika i prawnika w formie osobistej rozmowy, a jeżeli takowa nie jest możliwa w formie wideokonferencji lub rozmowy telefonicznej.

6.3. Podejrzenie krzywdzenia Małoletniego przez Pracownika

1. W przypadku podejrzenia, że osobą odpowiedzialną za wyrządzenie krzywdy Małoletniemu jest Pracownik, Kierownik niezwłocznie, niezależnie od pozostałych czynności podejmowanych w celu wyjaśnienia okoliczności sprawy, odsuwa Pracownika od procesu udzielania świadczeń zdrowotnych Małoletniemu i zapewnia, by Pracownik nie miał pozostawać w kontakcie z Małoletnim do czasu wyjaśnienia sprawy. W przypadku, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym Kierownik wszczyna wewnętrzne postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia podstaw i zakresu ewentualnej odpowiedzialności Pracownika oraz podjęcia dalszych działań prawnych wobec Pracownika, niezależnie od czynności podejmowanych w celu ochrony Małoletniego.
2. Podejmując czynności, o których mowa w niniejszej sekcji Kierownik zobowiązany jest zapewnić, by postępowanie sprawdzające prowadzone było w sposób nienaruszający prawnie chronionych dóbr Małoletniego oraz innych osób, w tym w szczególności z zachowaniem bezpieczeństwa i poufności danych, a także zadbać, by dokonywane czynności w żaden sposób nie naruszały dobrostanu psychicznego Małoletniego.

§ 7. Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

1. W przypadku ujawnienia krzywdzenia Małoletniego, Kierownik podejmuje działania zmierzające do ustalenia planu wsparcia Małoletniego.
2. Opracowując plan wsparcia dla Małoletniego pod uwagę należy wziąć przede wszystkim dobro Małoletniego oraz uwzględnić jego wolę.
3. Ustalając plan wsparcia dla Małoletniego Kierownik powinien zasięgnąć opinie ekspertów tj. psychologa i prawnika (adwokat lub radca prawny).

§ 8. Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu.

1. Ortoconcept nie udostępnia Małoletnim możliwości korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.
2. Wszelkie przypadki niedozwolonego korzystania przez Małoletniego z sieci Internet Pracownik jest zobowiązany zgłaszać Kierownikowi.

§ 9. Ochrona wizerunku i danych osobowych Małoletnich

1. Ochrona danych osobowych Małoletnich podlega regulacjom określonych w przepisach prawa o ochronie danych osobowych.
2. Ortoconcept zapewnia ochronę danych osobowych, w tym prywatności i wizerunku Małoletnich poprzez wdrażanie odpowiednich polityk i procedur z zakresu ochrony danych osobowych, uregulowanych w odrębnych dokumentach.

3. Niedopuszczalne jest:

- 3.1. utrwalanie w jakiegokolwiek formie wizerunku Małoletniego na potrzeby prywatne;
- 3.2. umożliwiać i/lub ujawniać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku Małoletniego bez pisemnej zgody rodziców lub opiekuna prawnego Małoletniego;
- 3.3. wypowiedanie się o Małoletnim przed przedstawicielami mediów bez pisemnej zgody rodziców lub opiekuna prawnego Małoletniego;

§ 10. Zasady i sposób udostępniania małoletnim oraz ich rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania

1. Ortoconcept udostępnia Standardy do zapoznania się z ich treścią poprzez zamieszczenie ich treści na stronie internetowej oraz w recepcji.
2. Podczas pierwszej wizyty Małoletniego w Ortoconcept Pracownicy zobowiązani są do poinformowania Małoletniego oraz jego rodziców lub opiekunów z możliwością zapoznania się z obowiązującymi w Ortoconcept Standardami.

§ 11. Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

1. Kierownik dokonuje przeglądu Standardów i oceny ich stosowania nie rzadziej niż raz na 2 lata w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
2. W razie konieczności aktualizacji Standardów, Kierownik zapoznaje personel placówki z treścią zaktualizowanych Standardów.

§ 12. Przygotowanie personelu do stosowania Standardów

1. Kierownik lub osoba przez niego upoważniona zapoznaje personel o treści Standardów niezwłocznie po ich ustaleniu.
2. Każdy z Pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z treścią Standardów oraz do ich stosowania. Naruszenie Standardów stanowi ciężkie naruszenie obowiązków Pracownika i może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

§ 13. Postanowienia końcowe

1. Dokumentacja dotycząca ujawnionych lub zgłoszonych incydentów i zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego przechowywana jest przez okres 10 lat. W przypadku, o którym mowa w ust. 3 dokumentacja dołączana jest do dokumentacji medycznej i przechowywana przez okres przechowywania dokumentacji medycznej.
2. Po upływie okresu przechowywania dokumentacja jest niszczone w sposób uniemożliwiający identyfikację osób, których dotyczy.
3. Standardy wchodzi w życie z dniem 11.07.2024 r.

4. Każdy Pracownik zobowiązany jest do zapoznania się ze Standardami i do ich stosowania.

Załączniki:

1. załącznik nr 1 - oświadczenie kandydata do pracy dot. zamieszkiwania na terenie innych państw,
2. załącznik nr 2 - oświadczenie kandydata do pracy dot. zamieszkiwania w krajach, w których nie są prowadzone rejestry o karalności o celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
3. załącznik nr 3 - szczegółowe zasady badania Małoletniego

Załącznik nr 1 – oświadczenie kandydata do pracy dot. zamieszkiwania na terenie innych państw

(miejsowość i data)

(imię i nazwisko kandydata)

(nazwa pracodawcy lub innego organizatora)

Oświadczenie

Na podstawie art. 21 ust. 5 ustawy z 13.5.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.) oświadczam, że w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwałam-em / nie zamieszkiwałam-em* na terenie innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo mojego obywatelstwa

(państwa zamieszkiwania)

Oświadczam, że jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

(podpis kandydata do pracy)

* niepotrzebne skreślić

Załącznik nr 2 – oświadczenie kandydata do pracy dot. zamieszkiwania w krajach, w których nie są prowadzone rejestry o karalności o celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi

(miejsowość i data)

(imię i nazwisko kandydata)

(nazwa pracodawcy lub innego organizatora)

Oświadczenie

Na podstawie art. 21 ust. 7 ustawy z 13.5.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1304 ze zm.) oświadczam, że kraj/e, w których zamieszkiwałem w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em / nie zamieszkiwałam/em* nie prowadzą rejestrów karnych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

W związku z tym oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w:

rozdziale XIX KK (art. 148–162 – przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu),

rozdziale XXV KK (art. 197–204 – przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności),

art. 189a KK (handel ludźmi),

art. 207 KK (znęcanie się) oraz w

ustawie z 29.7.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii.

Oświadczam ponadto, że nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściłam/em 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.

Oświadczam, że jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

(podpis kandydata do pracy)

* niepotrzebne skreślić

Załącznik nr 3 - szczegółowe zasady badania Małoletniego

§ 1. Postanowienia szczególne dot. kontaktu z Małoletnim w związku z badaniem i dopasowaniem sprzętu ortopedycznego

1. Badanie i pobranie miary, a także inne czynności związane z dopasowaniem sprzętu ortopedycznego przeprowadza się na odsłoniętych częściach ciała, o czym należy uprzedzić małego pacjenta i uzyskać od niego wyraźną zgodę.
2. Mały pacjent, o ile pozwala na to jego wiek i stan zdrowia, rozбира się samodzielnie lub z pomocą rodzica lub opiekuna prawnego / faktycznego.
3. Ponieważ badania i inne czynności związane z dopasowaniem sprzętu ortopedycznego przeprowadza się na odsłoniętych częściach ciała, przyjmuje się następujące zasady:
 - a. w przypadku wykonywania czynności związanych z dopasowaniem gorsetu – mały pacjent powinien być rozebrany od pasa w górę,
 - b. w przypadku wykonywania czynności związanych z dopasowaniem ortozy na kończyny dolne – mały pacjent powinien być rozebrany od pasa w dół,
 - c. w przypadku wykonywania czynności związanych z dopasowaniem ortozy obejmującej stawy biodrowe – pacjent pozostaje wyłącznie w bieliźnie.

§ 2. Przebieg czynności związanych z badaniem i dopasowaniem sprzętu ortopedycznego

3. Badanie oraz pozostałe czynności związane z dopasowaniem sprzętu ortopedycznego wykonuje wyłącznie technik ortopeda oraz fizjoterapeuta.
4. Przy czynnościach wskazanych w ust. 1 może uczestniczyć również pracownik zatrudniony na stanowisku pomoc technika ortopedy wyłącznie w charakterze asysty.
5. W związku z wyborem i dopasowaniem sprzętu ortopedycznego, wykonywane są następujące czynności:
 - a. badanie palpacyjne polegające na zbadaniu napięcia mięśniowego oraz zakresu ruchomości stawów w obrębie i zakresie niezbędnym do wykonania sprzętu ortopedycznego;
 - b. testy funkcjonalne mające na celu określić zakres i stopień zaawansowania dysfunkcji w zakresie niezbędnym do wykonania sprzętu ortopedycznego,
 - c. analiza chodu w zakresie niezbędnym do wykonania,
 - d. pobranie miary oraz wykonanie odlewu gipsowego.
6. Pobranie miary jest możliwe wyłącznie za pomocą przeznaczonych do tego narzędzi, a mianowicie: za pomocą centymetra, średnicomierza, goniometru.

7. Przymiarę i kontrolę funkcjonalności opracowanego sprzętu ortopedycznego wykonuje się celem ustalenia czy sprzęt nie powoduje otarć, odcisków lub innej formy urazów na ciele związanych z użytkowaniem sprzętu ortopedycznego.
8. Pracownik jest zobowiązany do rozważenia i ewentualnego zgłoszenia według procedury przyjętej przez Standardy Ochrony Małoletnich podejrzenia krzywdzenia małoletniego, jeżeli uzna, że ujawnione na ciele małoletniego zmiany nie pozostają w związku z użytkowaniem sprzętu ortopedycznego, a podejrzenie takie można wyprowadzić również z innych okoliczności.