



SZPITAL MIĘDZYRZECKI Sp. z o. o.

66-300 MIĘDZYRZECZ , UL. KONSTYTUCJI 3 MAJA 35,WOJEWÓDZTWO LUBUSKIE
CERTYFIKAT JAKOŚCI: ISO 9001:2015

Międzyrzecz 13.08.2024 r.

ZARZADZENIE NR 46/2024 r.

z dnia 13.08.2024 r. Prezesa Zarządu Szpitala Międzyrzeczkiego Sp. z o. o. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Dzieci w Szpitalu Międzyrzeczki Sp. z o. o.

Na podstawie Ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich(Dz.U.2024.560)

zarządzam :

§1

Wprowadzam z dniem 13.08.2024 r Standardy Ochrony Dzieci w Szpitalu Międzyrzeczki Sp. z o. o. stanowiące załącznik nr 1 i 2 do zarządzenia.

§2

Ze Standardami, o których mowa w § 1, zostaną zapoznani wszyscy pracownicy Szpitala Międzyrzeczkiego Sp. z o. o. obsługujący Dziecko .

§3

Standardy Umieszcza się na stronie internetowej Szpitala Międzyrzeczkiego Sp. z o. o.

§4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PREZES ZARZĄDU
Szpital Międzyrzeczki Sp. z o.o.

13.08.2024 r.....*Stefan Mordacz*.....

(Data i podpis Prezesa)



STANDARDY OCHRONY DZIECI

WYDANIE: I

Sierpień 2024 r.

SZPITAL MIĘDZYRZECKI Sp. z o.o.

Egzemplarz nadzorowany

Nr.....¹...../ 2024

WYŁĄCZNIE DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

	Imię i nazwisko:	Stanowisko:	Data:	Podpis:
Opracował:	Dominik Nogalski	Radca Prawny Szpitala Międzyrzeckiego Sp.z o.o.	13.08.2024 r.	
Zatwierdził:	Stefan Mordacz	Prezes Szpitala Międzyrzeckiego Sp.z o.o.	13.08.2024 r.	<p>PREZES ZARZĄDU Szpital Międzyrzecki Sp. z o.o.</p> <i>Stefan Mordacz</i>

STANDARDY OCHRONY DZIECI OBOWIĄZUJĄCE W SZPITALU MIĘDZYRZECKIM SP. Z O.O.

1. Definicje

W niniejszych Standardach Ochrony Dzieci stosuje się następujące definicje:

- 1) Spółka – Szpital Międzyrzecki sp. z o.o. z siedzibą: ul. Konstytucji 3 Maja 35, 66-300 Międzyrzecz, wpisana do rejestru przedsiębiorców pod numerem KRS: 0000478154, NIP: 1040001294;
- 2) Dziecko – osoba niepełnoletnia, tj. taka, która nie ukończyła 18 roku życia;
- 3) Kierownik – osoba, która kieruje określoną Jednostką lub każdy inny bezpośredni przełożony Pracownika;
- 4) Opiekun – rodzic, opiekun prawny lub opiekun faktyczny Dziecka;
- 5) Jednostka – oddział, poradnia, punkt pobrań, gabinet lekarski oraz każda inna komórka organizacyjna, prowadzona przez Spółkę, w której pracownik Spółki może udzielać świadczeń zdrowotnych, pobrać materiał, itp. lub mieć kontakt z dzieckiem;
- 6) Pracownik – na potrzeby niniejszych Standardów Ochrony Dzieci przez Pracownika rozumie się każdą osobę zatrudnioną w Spółce na dowolnej podstawie prawnej, w szczególności na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, świadcząca dla Spółki pracę lub usługi (także poprzez agencję pracy tymczasowej) lub odbywającą w Spółce staż lub praktyki, która może mieć kontakt z Dzieckiem w ramach udzielania mu świadczeń zdrowotnych; w razie, gdy słowo „pracownik” pisane jest z małej litery, rozumie się przez to wszystkich pracowników Spółki;
- 7) Standardy – niniejszej Standardy Ochrony Dzieci.

2. Postanowienia wstępne

1. W Standardach ustala się zasady ochrony Dzieci przed krzywdzeniem, jakie Spółka stosuje w swoich Jednostkach.
2. Standardy dotyczą Pracowników, a także Dzieci i ich Opiekunów, którzy odwiedzają Jednostkę lub korzystają z jej usług.

3. Sposób postępowania Pracownika wobec Dziecka

1. Pracownik w kontakcie z Dzieckiem jest:
 - a) empatyczny, czyli dostosowuje swoje zachowanie do wieku Dziecka i jego sytuacji zdrowotnej, nadto nie stosuje siły wobec Dziecka ponad to, co jest absolutnie konieczne,
 - b) otwarty, czyli komunikuje się z Dzieckiem w sposób jasny i zrozumiały, stosownie do wieku Dziecka; wyjaśnia, jak przebiega udzielanie świadczeń medycznych; stosownie do okoliczności i wieku Dziecka konsultuje warunki wykonywania udzielania świadczeń medycznych, wysłuchuje się i w miarę możliwości uwzględnia oczekiwania i życzenia Dziecka lub Opiekuna,
 - c) profesjonalny, czyli ma odpowiednie kwalifikacje; powstrzymuje się od komentarzy czy uwag, które nie są konieczne do realizacji świadczeń medycznych; dotyka Dziecko tylko w zakresie koniecznym do realizacji świadczeń medycznych,
 - d) uważny, czyli zauważa sygnały świadczące o krzywdzeniu Dziecka,
 - e) zaangażowany, co oznacza, że natychmiast reaguje na krzywdzenie Dziecka, a w razie podejrzenia krzywdzenia Dziecka, zgłasza Kierownikowi tą okoliczność.

2. Pracownikowi nie wolno krzywdzić ani zezwalać na krzywdzenie Dziecka. Powyższe w szczególności obejmuje następujące rodzaje przemocy:
 - a) fizyczna, czyli np.: bicie, popychanie, szarpanie, kopanie, plucie, rzucanie, głodzenie, ciągnięcie za włosy, drapanie, gryzienie;
 - b) seksualna, czyli każde zachowanie podejmowane w celu nawiązania kontaktu cielesnego z Dzieckiem lub innej czynności na tle seksualnym, w szczególności takie jak np.: zgwałcenie, zmuszanie do czynności seksualnych, dotykanie intymnych części ciała, uwodzenie Dziecka, ekshibicjonizm, pokazywanie Dziecku treści pornograficznych;
 - c) emocjonalna i psychiczna, czyli np.: ośmieszanie, upokarzanie, straszenie, odrzucanie, szantażowanie, a nadto podawanie alkoholu, narkotyków i innych niedozwolonych substancji;
 - d) polegająca na zaniedbywaniu Dziecka, czyli niezaspokajaniu jego podstawowych potrzeb lub nieszanowaniu jego podstawowych praw.

4. Zasady związane z zatrudnianiem Pracowników

1. Przed zatrudnieniem Pracownika, Spółka sprawdza, czy dane tego Pracownika są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym (tj. w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze).
2. Spółka wymaga, by Pracownik przed zatrudnieniem dostarczył:
 - 1) informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępietw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępietwom czyny zabronione określone w przepisach prawa państw trzecich,
 - 2) informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi lub inną podobną informację lub oświadczenie, jeżeli Pracownik jest obywatelem innego państwa niż Polska;
 - 3) oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Polska i państwo obywatelstwa razem z informacją z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi lub inną podobną informację lub oświadczenie.
3. Spółka załącza dokumenty wymienione w ust. 2 powyżej, do akt osobowych Pracownika albo innej dokumentacji, prowadzonej dla Pracownika, jeśli nie jest objęty obowiązkiem posiadania akt osobowych.
4. Spółka nie zatrudni Pracownika, jeżeli z dokumentów wymienionych w ust. 2 powyżej będzie wynikało, że nie powinien on pracować z dziećmi.
5. Przy zawieraniu każdej kolejnej umowy z Pracownikiem, Spółka i ten Pracownik będą musieli spełnić obowiązki wymienione w niniejszym punkcie 4.

5. Sposób postępowania w razie krzywdzenia Dziecka

1. Jeżeli Pracownik ma podejrzenie, że ktoś krzywdzi Dziecko lub Pracownik ma wiarygodne informacje o krzywdzeniu Dziecka, powinien obserwować to Dziecko, a także jego Opiekuna i otoczenie.

11. Spółka zobowiązana jest współpracować z organami władzy publicznej w sprawach związanych z krzywdzeniem Dzieci.

6. Osoby odpowiedzialne za realizację Standardów

- 1) Kierownik Jednostki – w zakresie przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach, które zagrażają Dziecku, i udzielania wsparcia;
- 2) Pracownicy Działu Kadr – w zakresie realizacji postanowień pkt 4 Standardów, tj. rekrutacji Pracowników;
- 3) Zarząd i Kierownicy we współpracy z radcą prawnym – w zakresie przygotowania Pracowników do stosowania Standardów,
- 4) Zarząd we współpracy z radcą prawnym – w zakresie przeglądu i aktualizacji Standardów, składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i innych właściwych środków prawnych;
- 5) Pracownicy – w zakresie ich obowiązków służbowych i zgłaszania krzywdzenia Dziecka.

7. Przygotowanie Pracowników do stosowania Standardów

1. Zarząd zobowiąże Kierowników do przeszkolenia podległych im Pracowników do stosowania Standardów poprzez umożliwienie im wzięcie udziału w szkoleniu z treści niniejszych Standardów.
2. Po ukończeniu szkolenia, Pracownik złoży oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami i zobowiązaniu do ich stosowania. Dział Kadr będzie archiwizować oświadczenia.

8. Przegląd i aktualizacja Standardów

Zarząd we współpracy z radcą prawnym będzie – nie rzadziej niż co 2 lata – w oparciu o stanowisko Pracowników Działu Kadr oraz w oparciu o rejestr, o którym mowa w pkt 10 poniżej, oceniać Standardy w ten sposób, by dostosować je do aktualnych potrzeb oraz obowiązujących przepisów. Wnioski z tej oceny Zarząd pisemnie udokumentuje.

9. Dostępność Standardów

1. Każdy może się zapoznać ze Standardami na stronie internetowej Spółki.
2. Standardy są dostępne do wglądu Dziecka lub Opiekuna w siedzibie Spółki.
3. Uproszczona (skrótowa) wersja Standardów, sporządzona w sposób możliwie najbardziej zrozumiały dla Dzieci, jest dostępna na stronie internetowej Spółki.
4. Uproszczona (skrótowa) wersja Standardów jest też wywieszona w widocznych miejscach w Jednostkach Spółki. W uproszczonej wersji Standardów jest wskazany sposób, w jaki można zapoznać się z pełną wersją Standardów.

10. Dokumentowanie i przechowywanie zgłoszonych incydentów lub zdarzeń, które zagrażają dobru Dziecka

Zarząd prowadzi i przechowuje rejestr incydentów oraz zdarzeń zagrażających dobru Dziecka, które zgłosili Pracownicy.

11. Prawidłowe relacje między Dziećmi w Jednostce

1. Dziecko winno odnosić się do innego Dziecka z szacunkiem i życzliwością.
2. Dziecko nie może stosować jakiejkolwiek formy przemocy wobec innego Dziecka.

2. Przede wszystkim należy zwracać uwagę na następujące okoliczności:
 - 1) objawy mogące świadczyć o fizycznej przemocy wobec Dziecka, takie jak: zadrapania, siniaki, poparzenia, rany, odmrożenia, skaleczenia i itp.,
 - 2) objawy mogące świadczyć o zaniedbywaniu Dziecka, np.: brudne lub zniszczone ubranie, nieprzyjemny zapach, nadmierna chudość lub otyłość,
 - 3) objawy mogące świadczyć o psychicznej przemocy wobec Dziecka, np. zachowania nieadekwatne do wieku, moczenie się, nadmierna nieufność wobec obcych, strach przed Opiekunem,
 - 4) postępowanie Opiekuna, np. skrajne postawy wobec Dziecka, stosowanie gróźb i kar fizycznych, pozostawianie przez Opiekuna pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, niejasne wyjaśnienia co do stanu zdrowia Dziecka,
 - 5) zawartość dokumentacji medycznej Dziecka, np. częste urazy, które mogą wynikać z przemocy,
3. W razie, gdy Pracownik ma uzasadnione podejrzenie krzywdzenia Dziecka, musi uzyskać możliwie najwięcej informacji w tym zakresie oraz sporządzić notatkę, w której opíše swoje podejrzenia i ich przyczyny oraz przekaże notatkę Kierownikowi. Pracownik winien spróbować znaleźć wyjaśnienie dla objawów lub obrażeń Dziecka i ewentualne wnioski odnotować w notatce. Obrażenia na ciele Dziecka mogą wynikać z wypadku, nieostrożności, itp. i nie muszą świadczyć o przemocy. Mimo to Spółka zachęca Pracowników, by każdorazowo zgłaszali Kierownikowi podejrzenia, które dotyczą krzywdzenia Dzieci.
4. Może się zdarzyć, że sprawcą krzywdy Dziecka jest Opiekun. Dlatego Spółka zaleca ostrożność w komunikowaniu Opiekunom swoich obaw i podejrzeń w zakresie krzywdy Dziecka.
5. W razie, gdy jasne jest, że Dziecko jest ofiarą przemocy, a nadto w razie, gdy Dziecku grozi niebezpieczeństwo, Pracownik powinien niezwłocznie wezwać do Jednostki odpowiednie służby, np. policję. Chodzi o okoliczności takie, jak np. agresywne zachowanie Opiekuna wobec Dziecka, Opiekun będący pod wpływem alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających czy też sytuacja, w której Dziecko poniżej 8 lat przyszło do Jednostki samo. Jeśli Pracownik wzywa służby, powinien zadbać o to, by nie działać samodzielnie.
6. Pracownik natychmiast winien poinformować Kierownika o zdarzeniu, które zagraża Dziecku. Jeżeli Kierownik uzna, że istnieje podejrzenie krzywdzenia Dziecka, poinformuje o tym Zarząd w wiadomości e-mail.
7. Jeżeli Pracownik podejrzewa, że inny pracownik je krzywdzi, z oczywistych względów nie może informować o tym fakcie ani konsultować się z potencjalnym krzywdzicielem. Jeżeli sprawcą może być Kierownik, Pracownik powinien zgłosić podejrzenie krzywdzenia Dziecka bezpośrednio do Zarządu i nie informować o tym Kierownika.
8. Zarząd winien przeanalizować zgłoszenie, które dotyczy krzywdzenia Dziecka i podjąć odpowiednie kroki, aby zapewnić Dziecku bezpieczeństwo. Zarząd może złożyć zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, jeśli z analizy sytuacji wynikać będzie, że do przestępstwa mogło dojść.
9. Zarząd winien przekazać Pracownikowi, który zgłosił podejrzenie o krzywdzeniu Dziecka, informację zwrotną o podjętych w tej sprawie działaniach.
10. W razie gdy dojdzie do ujawnienia krzywdzenia Dziecka, Spółka niezwłocznie winna powiadomić o tym odpowiednie służby, przekazując możliwie najwięcej informacji.

3. Jeżeli Dziecko w trakcie pobytu w Jednostce jest ofiarą przemocy ze strony innego Dziecka lub jest świadkiem przemocy wobec innego Dziecka, ma obowiązek poinformować o tym fakcie Opiekuna lub Pracownika tej Jednostki.
4. Pracownicy podejmą odpowiednie działania, by zażegnać konflikty pomiędzy Dziećmi w Jednostce.

12. Korzystanie przez Dzieci z urządzeń elektronicznych w Jednostkach

1. Jednostki nie udostępniają Opiekunom i Dzieciom loginu ani hasła do sieci WiFi.
2. Aby uchronić Dziecko przed nieodpowiednimi dla niego i szkodliwymi treściami, Spółka zaleca Opiekunom, by w przypadku korzystania przez Dziecko z urządzeń elektronicznych, zwłaszcza z urządzeń posiadających dostęp do Internetu, stosowali blokady rodzicielskie. W szczególności dotyczy to telefonów, tabletów oraz komputerów przenośnych. Spółka zaleca Opiekunom udostępnianie Dziecku książek, czasopism i innych treści dostosowanych do jego wieku i stopnia rozwoju.
3. Spółka udostępnia Dzieciom i ich Opiekunom materiały przyjazne dla Dzieci i ich rozwoju.

14. Postanowienia końcowe

Standardy wchodzi w życie w dniu ogłoszenia niniejszych Standardów.

NIKT NIE MOŻE STOSOWAĆ PRZEMOCY WOBEC DZIECI

Kiedy dochodzi do przemocy?

Przemoc jest wtedy, gdy ktoś sprawia Ci ból, np.: bije, popycha, szarpie.

Przemoc jest wtedy, gdy ktoś dotyka Cię w intymne miejsca lub pokazuje Ci treści nieodpowiednie dla dzieci.

Przemoc jest wtedy, gdy ktoś Cię wyśmiewa, straszy, upokarza.

Przemoc jest wtedy, gdy rodzic lub opiekun Cię zaniedbuje, zostawia Cię samego, nie interesuje się Tobą, nie dba o to żebyś się umył, najadł, żebyś nie zmarł.

Co, gdy ktoś mnie skrzywdzi?

Gdy jesteś ofiarą przemocy, zgłoś się do dowolnego pracownika Szpitala. Osoba dorosła pomoże Ci z tym problemem. Możesz też zadzwonić na jeden z podanych niżej numerów telefonów.

Gdzie mogę zadzwonić, żeby uzyskać pomoc?

Możesz zadzwonić na podane niżej numery wsparcia:

- + 112 – Policja,
- + 116 111 – Telefon Zaufania dla dzieci i młodzieży,
- + 800 12 12 12 – Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka,
- + 800 112 002 – Niebieska Linia – ogólnopolski telefon dla ofiar przemocy domowej.

Szpital jest po to, aby Ci pomóc

W Szpitalu robi się różne badania, pobiera się materiał (np. krew), przeprowadza się zabiegi operacyjne. Często te sytuacje są stresujące i bolesne.

Jeśli się boisz, masz jakieś pytania lub coś Ci nie odpowiada, zgłoś to pracownikowi Szpitala. Jesteśmy tutaj po to, żeby Ci pomóc i wszystko wyjaśnić.

Powyżej umieszczone są skrócone informacje dotyczące postępowania w razie przemocy wobec dzieci. Pełną wersję **Standardów Ochrony Dzieci** znajdują się na stronie internetowej Szpitala.