

Standardy Ochrony Małoletnich

Marta Handzlik-Rosul

Standardy Ochrony Małoletnich nie są generalnie nową konstrukcją prawną. Już wcześniej szkoły i placówki oświatowe przygotowywały takie standardy, czy procedury, które wiązały się z ochroną małoletnich, jednak uchwalona 13 lipca 2023 r. nowelizacja Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego oraz niektórych innych ustaw nakładają dodatkową odpowiedzialność na placówki mające kontakt z małoletnimi.

W dotychczasowym stanie prawnym szczególną uwagę przykładano do weryfikacji pracowników szkół, przedszkoli i placówek tak, aby wykluczyć z ich grona przestępców skazanych za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności (i figurujących w odpowiednich rejestrach). Dodatkowo duży nacisk kładziono na poprawne relacje między pracownikami szkół i placówek a dziećmi oraz na ochronę wizerunku uczniów. Te regulacje warto oczywiście w szkołach i placówkach pozostawić, bo stanowią one dobrą praktykę.

Obecnie ustawodawca ustanowił i wprowadził do ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 31) tak zwane Standardy Ochrony Małoletnich (co też należy uznać za dobrą praktykę).

W rozdziale 4b tejże ustawy dodano art. 22b, który nakłada obowiązek wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich na:

- każdy podmiot zarządzający placówką oświatową, opiekuńczą, wychowawczą, artystyczną, medyczną, sportową, religijną, turystyczną, do której uczęszczają, w której przebywają lub mogą przebywać małoletni,
- organizatorów działalności o takim charakterze,
- organizatorów działalności związanej z rozwijaniem zainteresowań przez małoletnich,
- podmiot prowadzący usługi noclegowo-hotelarskie oraz turystyczne.

Nowy, szczególny środek oznacza, że wszystkie te placówki lub podmioty prowadzące wymienioną w nim działalność, muszą posiadać ustalone procedury ochrony małoletnich przed krzywdzeniem. Popękanie przestępstw z użyciem przemocy, czy też przestępstw o charakterze seksualnym wobec małoletnich ma charakter wielowymiarowy, przeciwdziałanie im wymaga przedsięwzięcia środków o charakterze tak profilaktycznym jak i interwencyjnym ukierunkowanym na zawiadomienie właściwych organów oraz natychmiastową pomoc skrzywdzonemu, jego bliskim (o ile nie są krzywdzicielami), a także, w stosownych przypadkach, wsparcie otoczenia. Musi to znajdować odzwierciedlenie w omawianych procedurach, które tylko w ten sposób spełnią cel przyświecający ich wprowadzeniu. Stąd też projektodawca za niezbędne elementy standardów uznał te, które odpowiadają tym obszarom.

W związku z nowelizacją przepisów zachodzi konieczność przygotowania dodatkowych procedur (bądź ich zaktualizowania, jeśli takie procedury w szkołach i placówkach już były) dotyczących:

- 1) zasad dokumentowania wypełniania obowiązku kontroli pracowników przed dopuszczeniem do pracy z małoletnimi w zakresie spełniania przez nich warunków niekaralności za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności;
- 2) zasad zapewniających bezpieczne relacje między małoletnim a personelem, a w szczególności zachowań niedozwolonych wobec małoletnich;
- 3) zasad i procedur podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;

4) procedur i osób odpowiedzialnych do składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz zawiadamiania sądu opiekuńczego;

5) zasad i sposobów udostępniania personelowi polityki do jej zaznajomienia i stosowania.

Dodatkowo na pracodawców (a w przypadku szkół, przedszkoli i placówek – na ich dyrektorów) nałożono obowiązek dokładnego sprawdzenia kandydata do pracy 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. Należy tego dokonać przed nawiązaniem stosunku pracy lub przed dopuszczeniem danej osoby do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi. Osoba, z którą ma być nawiązany stosunek pracy lub która ma być dopuszczona do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, przedkłada pracodawcy lub organizatorowi działalności informację w zakresie przestępstw przeciwko wolności seksualnej i obyczajności z rejestru karnego państwa obywatelstwa.

W przypadku osoby posiadającej więcej niż jedno obywatelstwo Unii Europejskiej, a także osoby posiadającej jednocześnie obywatelstwo Unii Europejskiej i obywatelstwo Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, wystarczające jest przedłożenie informacji z rejestru karnego jednego z państw, którego obywatelem jest dana osoba. Osoba posiadająca więcej niż jedno obywatelstwo państwa trzeciego przedkłada informację z wszystkich rejestrów karnych państw trzecich, których jest obywatelem.

Osoba, z którą ma być nawiązany stosunek pracy lub która ma być dopuszczona do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi, składa ponadto pracodawcy lub innemu organizatorowi takiej działalności oświadczenie o miejscu lub miejscach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat w państwie innym niż państwo obywatelstwa i przedkłada pracodawcy lub innemu organizatorowi takiej działalności informację w zakresie przestępstw przeciwko wolności seksualnej i obyczajności z rejestrów karnych tych państw zamieszkania.

Jak widać zatrudnienie pracownika w placówkach, które pełnią opiekę nad dziećmi ma być teraz poprzedzone dokładnym wywiadem i sprawdzeniem, czy kandydat do pracy nie jest przestępcą seksualnym.

Ustawodawca ma dodatkowo świadomość, że inaczej należy ukształtować Standardy Ochrony Małoletnich w miejscach, gdzie małoletni przebywają z innymi małoletnimi, którzy również mogą być sprawcami czynów karalnych. Dlatego też zaproponował, by w standardach tworzonych w placówkach lub miejscach, gdzie małoletni przebywają regularnie lub czasowo oraz mają styczność z innymi małoletnimi opracować także:

- 1) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
- 2) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu;
- 3) procedury ochrony dzieci przed treściami szkodliwymi w Internecie oraz utrwalonymi w innej formie;
- 4) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia;

5) zasady i sposób udostępniania małoletnim i ich opiekunom polityki do jej zaznajomienia i stosowania.

Nad wykonaniem obowiązków dotyczących wprowadzenia odpowiednich procedur i ich realizowania czuwać ma marszałek województwa, starosta oraz wójt, burmistrz lub prezydent miasta. Kontrolę mogą przeprowadzić także – w zakresie swojej właściwości:

- 1) Policja;
- 2) Państwowa Inspekcja Pracy;
- 3) Narodowy Fundusz Zdrowia;
- 4) organ prowadzący szkołę lub placówkę;
- 5) kuratorzy oświaty;
- 6) Rzecznik Praw Dziecka.

W sytuacji, gdy wyżej wymienione podmioty stwierdzą naruszenie przepisów, czy to w formie niewprowadzenia odpowiednich procedur, nieprzestrzegania ich, czy też zatrudniania pracowników bez uprzedniego sprawdzenia ich w odpowiednich rejestrach, każdy z podmiotów kontrolujących niezwłocznie powiadamia o tym właściwą jednostkę organizacyjną Policji lub prokuratora.

Za naruszenie przepisów o Standardach Ochrony Małoletnich grozi grzywna w wysokości nie niższej niż 1000 zł. Pracodawca, który zaniedba obowiązki i dopuści do pracy lub do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi osobę **bez uzyskania informacji** z odpowiedniego Rejestru lub **bez odebrania oświadczenia** o niekaralności od tej osoby podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny nie niższej niż 1000 zł.

Jeszcze surowszej karze podlegać będzie pracodawca, który dopuszczając pracownika do pracy z dziećmi i młodzieżą wiedział, że dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze, albo wiedział, że przysłyły pracownik został prawomocnie skazany w Polsce lub w innym państwie za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub obyczajności. W takim przypadku pracodawcy grozi kara pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Dodatkowo sąd – w razie skazania – może orzec środek karny w postaci świadczenia pieniężnego na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej. Wysokość tego świadczenia nie może przekroczyć 30 000 złotych.