

Załącznik nr 5

Zasady bezpiecznej rekrutacji i współpracy z personelem

Zapewnienie dzieciom i młodzieży bezpieczeństwa wymaga, aby osoby zatrudniane lub współpracujące z nami były odpowiednio przygotowane i zweryfikowane pod kątem kwalifikacji, wartości oraz predyspozycji do pracy z małoletnimi. Proces rekrutacji i dalszej współpracy odbywa się z zachowaniem przepisów prawa oraz niniejszych Standardów ochrony małoletnich.

Rekrutacja personelu

1. Rekrutacja pracowników i współpracowników służy nie tylko sprawdzeniu ich kwalifikacji, ale także ocenie postawy etycznej, podejścia do dzieci i umiejętności budowania relacji opartych na szacunku.
2. Kandydat przedkłada dokumenty potwierdzające wykształcenie, doświadczenie i dotychczasowy przebieg kariery zawodowej. W przypadku wyrażenia zgody przez kandydata możliwe jest kontaktowanie się z wcześniejszymi pracodawcami/ zleceniodawcami w celu potwierdzenia referencji.
3. Każdy kandydat, zanim podejmie współpracę, podlega obowiązkowej weryfikacji w:
 - a. Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Wydruk z Rejestru dołączany jest do akt osobowych pracownika (dotyczy umowy o pracę) lub innej dokumentacji dotyczącej osoby zatrudnianej / współpracownika (dotyczy innych umów).
4. Kandydat ma obowiązek przedstawić:
 - a. zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności w zakresie przestępstw 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 przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
 - b. jeśli posiada inne obywatelstwo – informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji w celach wskazanych powyżej;
 - c. oświadczenie o krajach zamieszkania z ostatnich 20 lat (innych niż Polska i kraj obywatelstwa) według wzoru stanowiącego załącznik do Standardów a także przedkłada informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi; jeśli prawo państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa;
 - d. jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności, o której mowa powyżej nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat składa pod rygorem odpowiedzialności karnej

oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym 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 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. Wzór takiego oświadczenia znajduje się w załączniku nr 6;

- e. pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej kandydat składa oświadczenie o następującej treści: Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
5. Celem tych wymogów jest wykluczenie z pracy z dziećmi osób, wobec których istnieją przesłanki świadczące o zagrożeniu bezpieczeństwa małoletnich. Wynik tej weryfikacji dokumentuje się i dołącza do akt pracownika lub współpracownika.

Przygotowanie i wdrożenie pracowników

1. Każda zatrudniona osoba (niezależnie od podstawy prawnej) zapoznaje się z niniejszymi Standardami i potwierdza zobowiązanie do ich przestrzegania.
2. Stosujemy zasadę „zero tolerancji” wobec jakiegokolwiek formy przemocy czy wykorzystania.
3. Prowadzimy szkolenia lub informujemy o zasadach obejmujących m.in. standardy ochrony dzieci i obowiązki pracowników, rozpoznawanie symptomów krzywdzenia i czynniki ryzyka, procedury interwencji w razie podejrzenia przemocy, ochronę danych osobowych i wizerunku małoletnich. Wzmacniamy także kulturę odpowiedzialności i czujności wobec potencjalnych zagrożeń.
4. Monitorujemy sposób przestrzegania Standardów, prowadzimy ewaluację działań i w razie potrzeby aktualizujemy zasady, tak by odpowiadały aktualnym potrzebom dzieci i wymogom prawa.

