**Zarządzenie**

**dyrektora Domu Kultury w Rybniku-Boguszowicach**

**z dnia 14 sierpnia 2024 roku**

**w sprawie wprowadzenia „Standardów ochrony małoletnich”**

Działając na podstawie art. 22b pkt 2 ustawy z 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam „Standardy ochrony małoletnich”, które stanowią załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikom, stażystom, praktykantom, wolontariuszom, osobom współpracującym na podstawie umowy zlecenie lub o dzieło oraz osobom fizycznym prowadzącym działalność gospodarczą, które samodzielnie realizują dla Domu Kultury w Rybiku-Boguszowicach 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.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie 15 sierpnia 2024 roku.

Załącznik do zarządzenia z dnia 14 sierpnia 2024 roku – „Standardy ochrony małoletnich”

**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-Boguszowicach.
2. Ilekroć w „Standardach” jest mowa o:
   1) Domu Kultury – rozumie się przez to Dom Kultury w Rybniku- Boguszowicach,
   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) pracowniku – 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 30 dni licząc od dnia wystawienia.

§ 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 wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,
   9) małoletni cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne (bóle brzucha, bóle 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 wniosek 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 jakiejkolwiek 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 internetowej 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.