

Zastosowanie zasad

Niniejszy dokument dotyczy każdej osoby pozostającej w bezpośredniej lub pośredniej opiece, w stosunku pracy i / lub w osobistej relacji z członkami wspólnoty, w tym asystentów, odpowiedzialnych, koordynatorów i dyrektorów wszystkich szczebli, pracowników (w tym pracowników biurowych / administracyjnych, specjalistów, pracowników tymczasowych), studentów odbywający praktyki; członków zarządu, przyjaciół, którzy regularnie się ze wspólnotą kontaktują lub każdego członka, który zapewnia duchowe towarzyszenie lub wsparcie mentorskie dla wspólnoty lub indywidualnych osób. Powyższa lista nie jest wyczerpująca i do kompetencji każdego poziomu w organizacji należy rozszerzenie listy na inne osoby, które są w stałym kontakcie z członkami L'Arche. Procedury i Kodeks Postępowania dotyczą wszystkich powyżej wymienionych osób i mają zastosowanie, bez wyjątku, we wszystkich sytuacjach, zarówno w godzinach pracy, jak i poza godzinami pracy.

2. Ogólne zasady bezpieczeństwa i ochrony

Rekrutacja asystentów, pracowników i wolontariuszy odbywa się zgodnie z wytycznymi, zawartymi w dokumencie „Zasady przyjmowania i towarzyszenia asystentom w L'Arche”, przyjętym przez Radę Krajową we wrześniu 2013 roku.

1. Wszyscy asystenci, pracownicy i wolontariusze są informowani przez osoby odpowiedzialne, że mają moralny i prawny obowiązek zapewnienia ochrony wszystkim osobom z niepełnosprawnością intelektualną przed skrzywdzeniem, nadużyciem i wykorzystaniem.
2. Wszyscy, którzy uczestniczą w życiu wspólnoty L'Arche (zarówno osoby z, jak i bez niepełnosprawności intelektualnej, w tym także stali przyjaciele, kapelani, osoby towarzyszące asystentom) są zobowiązane do przestrzegania Kodeksu Postępowania (patrz Załącznik 1) oraz do podpisania pisemnego potwierdzenia przeczytania i wyrażenia zgody na przestrzeganie standardów zachowania opisanych w niniejszym kodeksie (patrz Załącznik 2). Pracownicy i wolontariusze dodatkowo podpisują potwierdzenie przeczytania i zobowiązanie do przestrzegania procedury, z którą zaznajomienie stanowi część procesu wprowadzania w obowiązki związane z ich rolą we wspólnocie (następuje to podczas stażu/okresu próbnego)
3. Dyrektor każdej wspólnoty jest odpowiedzialny za organizację szkoleń zawierających treści dotyczące: misji, wartości L'Arche, struktury i sposobu funkcjonowania organizacji, standardów wspierania osób z NI. Wyżej wymienione działania powinny być skierowane do asystentów, osób odpowiedzialnych za domy, pracowników (w tym organizatorów finansowania, pracownikom biurowym) i wolontariuszom.
4. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z dokumentami i procedurami obowiązującymi na poziomie krajowym oraz dokumentami i procedurami obowiązującymi lokalnie w poszczególnych wspólnotach. Pod każdym z dokumentów określonym dla danej roli jako kluczowy, pracownik składa podpis potwierdzający zapoznanie się z nim i zobowiązanie się do przestrzegania zasad w nim zawartych.
5. Wszystkie wspólnoty zapewniają pracownikom obowiązujące na podstawie aktualnych przepisów szkolenia (między innymi.: szkolenie BHP, kurs pierwszej pomocy)
6. Każdy asystent, pracownik i wolontariusz podlega okresowej ewaluacji, dokonywanej przy udziale innych współpracowników i osób z NI.
7. Dyrektor każdej wspólnoty jest odpowiedzialny za stworzenie wszystkim asystentom, pracownikom i wolontariuszom możliwości poszerzania umiejętności i wiedzy, zwłaszcza w zakresie wspierania, opieki i ochrony osób z niepełnosprawnością intelektualną.
8. Dyrektor każdej wspólnoty jest odpowiedzialny za zapewnienie wszystkim asystentom, pracownikom, wolontariuszom, a także członkom zarządu możliwości pogłębiania wiedzy na temat obowiązujących we wspólnotach standardów i upewnia się, że są one dobrze rozumiane i przestrzegane.
9. Każda wspólnota informuje wszystkich swoich asystentów, pracowników i wolontariuszy o obowiązku zgłaszania osobom odpowiedzialnym wszystkich problemów związanych z bezpieczeństwem i ochroną osób z NI.
10. Dyrektor każdej wspólnoty ma obowiązek zgłaszania do odpowiednich instytucji państwowych, określonych w ustawach, wszystkich poważnych nadużyć.

11. Każda usługa świadczona osobie z NI musi być świadczona w zgodzie ze wszystkimi przepisami obowiązującego w Polsce prawa.
12. Zakres i sposób wsparcia i ochrony osób z NI uzależniony jest od stopnia niepełnosprawności intelektualnej poszczególnych osób i ich rzeczywistych możliwości.
13. Zakres przydzielanych obowiązków związanych z udzielaniem wsparcia i zapewnieniem bezpieczeństwa osobom z NI zależy od indywidualnych kwalifikacji i umiejętności danego asystenta, pracownika lub wolontariusza.
14. Dyrektor każdej wspólnoty jest odpowiedzialny za umożliwienie poznania przez asystentów, pracowników lub wolontariuszy wymogów prawnych i ustawowych oraz obowiązujących zasad bezpieczeństwa. Należy zapewnić ochronę prawną i w razie potrzeby dostęp do procesu sądowego pracownikom i osobom z NI.
15. Każda wspólnota zapewnia osobom z NI oraz wszystkim pracownikom możliwość wyrażania opinii, poglądów na szerokie spectrum spraw dotyczących ich samych i funkcjonowania organizacji, zarówno w formie indywidualnych rozmów, jak i na forum publicznym (spotkania domu, warsztatu, spotkania zespołów asystentów, forum, spotkania wspólnoty, doroczne wizyty przedstawiciela Federacji, sprawującego superwizję danej wspólnoty).
16. Każda wspólnota zapewnia wszystkim osobom z NI wsparcie w korzystaniu z procedur zgłaszania skarg, nadużyć i sytuacji niepokojących.
17. Każda osoba, która została poinformowana, podejrzewa lub posiada dowody wymienionych w Kodeksie niedopuszczalnych zachowań, jest zobowiązana przekazać stosowną informację swojemu przełożonemu zgodnie z instrukcją zgłaszania skarg. Wszystkie zgłoszenia będą traktowane jako poufne. Każdy, kto zgłosi obawy dotyczące poważnych nadużyć, będzie chroniony przed represjonowaniem, prześladowaniem lub innym szkodliwym traktowaniem, pod warunkiem, że obawy zostaną zgłoszone w dobrej wierze. Umyślne przedstawianie fałszywych zarzutów jest poważnym wykroczeniem dyscyplinarnym i zostaną wnikliwie zweryfikowane.
18. Każde najdrobniejsze symptomy nadużycia (Załącznik 4) względem osób z NI, do jakiego mogło dojść poza wspólnotą L'Arche tj. np., w warsztatach, w miejscu pracy, w rodzinie, powinny być zgłaszane osobom odpowiedzialnym i rozpatrywane zgodnie z wytycznymi, opisanymi w Załączniku 5.

3. Przegląd i aktualizacja zasad, kodeksu i procedur służących ochronie przed nadużyciem obowiązujące we wspólnotach L'Arche w Polsce.

Niniejszy dokument powinien być poddawany przeglądowi raz w roku i aktualizowany na bieżąco w miarę pojawiania się nowych przepisów lub zmiany w regulacjach prawnych. Przeglądu dokonuje Rada Krajowa.

Status polityki: ogólnokrajowy

Data aktualizacji: grudzień 2019 / październik 2020

Krajowy dysponent dokumentu: Dyrektor Krajowy

Lokalny dysponent dokumentu: Dyrektor Wspólnoty

Załączniki:

- | | |
|--|--|
| 1. Kodeks Postępowania | a. Wzór rejestru zgłoszonych nadużyć |
| a. Kodeks Postępowania, dokument w wersji łatwej do czytania | b. Wzór rejestru rekomendacji bezpieczeństwa |
| b. Wzór pisemnego zobowiązania do przestrzegania Kodeksu | c. Wzór notatki z przeglądu bezpieczeństwa |
| 2. Rodzaje nadużyć | d. Wytyczne dot. reagowania na zarzuty o nadużycie |
| 3. Oznaki i symptomy nadużyć | e. diagram dla asystentów |
| 4. Procedura Zgłaszania Nadużyć i sytuacji niepokojących | f. diagram dla pełniących odpowiedzialność |
| | 5. Uwagi nt. Zdolności, Zgody i Podejmowaniu decyzji |
| | 6. Odnośniki do prawa obowiązującego w Polsce |

KODEKS POSTĘPOWANIA

Jako uczestnik życia i misji L'Arche przestrzegam następujących zasad:

1. Będę traktować każdą osobę z należną jej godnością i szacunkiem.
2. Nie będę dyskryminował ludzi ze względu na ich rasę, płeć, religię, kolor skóry, pochodzenie narodowe lub etniczne, język, stan cywilny, orientację seksualną, wiek, zdolności, przekonania polityczne lub status społeczny.

Standardy zachowania

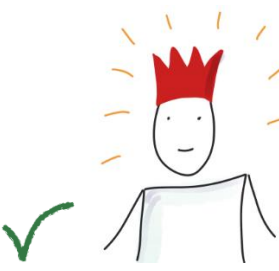
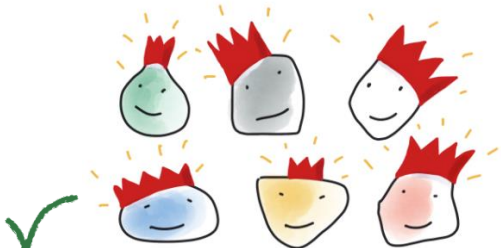



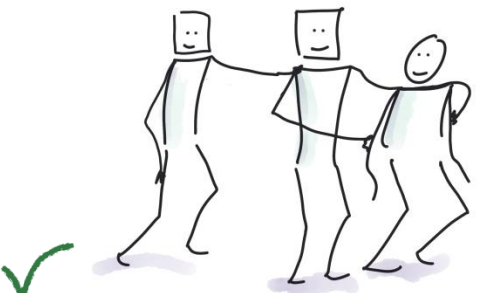
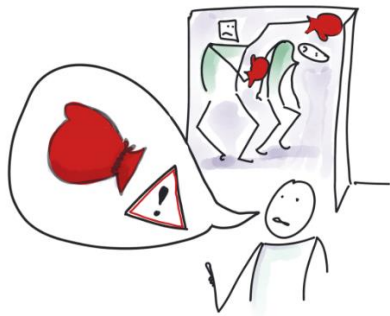
Nasza misja wymaga, aby nasza postawa osobista i zawodowa była na najwyższym poziomie. Jako osoba uczestnicząca w realizacji misji L'Arche zobowiązuję się do przestrzegania następujących standardów zachowania:

1. Reprezentowania i promowania wartości i misji L'Arche, najlepiej jak potrafię.
2. Stosowania otwartej i uczciwej komunikacji w L'Arche, przestrzegania poufności, dotyczącej nie tylko w sprawach zawodowych, ale również w relacji prywatnych. W celu zachowania integralności naszego środowiska pracy i / lub życia we wspólnocie zobowiązuję się do korzystania z odpowiednich form i sposobów komunikacji i będę zachęcał/a do tego innych.
3. Sumiennosci w wykonywaniu zadań, odpowiedzialności i obowiązków, które zostały mi powierzone w L'Arche.
4. W przypadku towarzyszenia funkcyjnego innym osobom w L'Arche, zapewnienia stałego towarzyszenia w rozwoju dla siebie, ciągłej formacji i superwizji.
5. Będąc świadkiem jakiegokolwiek nadużycia, zobowiązuję się do przekazania informacji właściwemu liderowi/ odpowiedzialnemu/ przełożonemu. Jeśli z jakiegoś powodu nie jest to możliwe (np. dotyczy to przełożonego), powinienem porozmawiać z osobą odpowiedzialną na wyższym poziomie odpowiedzialności.

Rozumiem i akceptuję, że następujące zachowania są sprzeczne z przyjętymi we wspólnotach standardami i są niedopuszczalne w L'Arche:

1. Postawa przemocy, w tym przemoc werbalna, naruszenie nietykalności fizycznej, godności osobistej (przemoc psychologiczna lub instytucjonalna) lub intymności (przemoc seksualna).
2. Kradzież lub oszustwo dotyczące aktywów, funduszy lub dokumentacji L'Arche lub dowolnego członka L'Arche.
3. Nieuprawnione ujawnienie informacji poufnych lub wrażliwych.
4. Używanie nielegalnych substancji psychoaktywnych lub spożywanie alkoholu sprzeczne z przyjętymi przez wspólnotę zasadami.
5. Aktywność seksualna lub wszelka jest formą nadużycia lub przymusu w jakiegokolwiek relacji opartej na towarzyszeniu lub mentorstwie, odpowiedzialności lub superwizji, towarzyszeniu duchowym, niezależnie od wieku pełnoletności lub wieku przyzwolenia. W tego typu relacjach przyzwolenie takie nie może być udzielone z racji nierówności wynikającej z dynamiki sprawowania władzy kształtującej te relacje.
6. Wszelkie czynności seksualne między asystentem (ką), pracownikiem (cą), wolontariuszem (ką) a osobą niepełnosprawną są niedopuszczalne. Wszelkie nadużycie kondycji słabości, relacji zwierzchności lub zaufania do celów seksualnych podważa wiarygodność i realizację naszej misji.
7. Wykorzystywanie relacji zwierzchności wynikającej z roli członka lub pracownika L'Arche w celu wywierania presji lub uzyskania względów lub korzyści osobistych w wymiarze ekonomicznym, zawodowym, politycznym lub seksualnym.

Załącznik 1a
Kodeks Postępowania, dokument w wersji łatwej do czytania

<p>Zgadzam się, że: ✓</p>	 <p>Każdy jest ważny i ma wartość</p>	 <p>...takim jakim jest</p>
<p>Będę: ✓</p>	 <p>opowiadać o misji L'Arche, najlepiej jak potrafię;</p>	 <p>ostrożny, by nie opowiadać czegoś z historii innych ludzi, czego mówić nie powinienem</p>
	 <p>Wykonywać moje obowiązki;</p>	 <p>Zgadzam się, by mi towarzysono, zwłaszcza jeśli sam towarzyszę innym;</p>
	 <p>Zgłaszać jeśli zobaczę coś niepokojącego</p>	

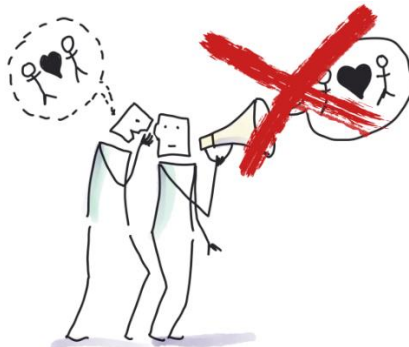
Nie będę:



Bić i krzywdzić innych ;



kraść;



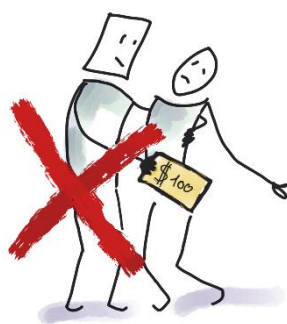
Zdradzać sekretów i przekazywać poufnych informacji;



Używać nielegalnych substancji lub upijać się



akceptować żadnych relacji seksualnych pomiędzy osobami z niepełnosprawnością intelektualną a osobą wspierającą lub pomagającą;



zmuszać innych do dawania mi rzeczy, które chcę (pieniądze, przysługi, czynności seksualne)

kiedy ktoś wspieram,



lub mam nad kimś przewagę.

Załącznik 1b

Wzór pisemnego zobowiązania do przestrzegania Kodeksu Postępowania

Otrzymałem i uważnie przeczytałem Kodeks Postępowania oraz omówiłem jego treść z moim przełożonym.

Niniejszym podpisuję, że przeczytałem, zrozumiałem i zobowiązuję się do przestrzegania standardów zachowania opisanych w wyżej wymienionym Kodeksie.

Data.....

Podpis.....

Załącznik 2

Rodzaje nadużyć

Nadużycie to akt bezprawnego wykorzystania siły fizycznej, psychologicznej lub społecznej przeciwko komuś, kto nie jest w stanie natychmiast się obronić, ponieważ nie posiada równej siły fizycznej, psychologicznej lub społecznej. Akt ten zagraża lub może zagrażać jego bezpieczeństwu, dobrostanowi i rozwojowi. Najczęstsze formy nadużyć to:

Nadużycie fizyczne - naruszanie nietykalności fizycznej, które jest intencjonalnym zachowaniem powodującym uszkodzenie ciała lub niosącym takie ryzyko, np.: popychanie, szarpanie, ciągnięcie, szturchanie, klepanie, klapsy, ciągnięcie za uszy, włosy, szczypanie, kopanie, bicie ręką, pięścią, uderzenie w twarz - tzw. "policzek", przypalanie papierosem, duszenie, krępowanie ruchów, podawanie leków wbrew zaleceniom, ograniczanie wolności lub niewłaściwe sankcje itp.

Nadużycie seksualne – naruszenie intymności polegające na zmuszaniu osoby do aktywności seksualnej wbrew jej woli, kontynuowaniu aktywności seksualnej, gdy osoba nie jest w pełni świadoma, bez pytania jej o zgodę lub gdy na skutek zaistniałych warunków obawia się odmówić. Przymus może polegać na bezpośrednim użyciu siły lub emocjonalnym szantażu. Np.: wymuszanie pożycia, obmacywanie, gwałt, zmuszanie do niechcianych praktyk seksualnych, nieliczenie się z życzeniami partnerki/partnera, komentowanie szczegółów anatomicznych, ocenianie sprawności seksualnej, wygłędu, itp.

Nadużycie instytucjonalne – każdy system, program, działanie, procedura lub indywidualna interakcja z osobą w opiece instytucjonalnej, która nadużywa, zaniedbuje, lub jest szkodliwa dla zdrowia, bezpieczeństwa lub dobrego stanu emocjonalnego i fizycznego tej osoby, lub która w jakikolwiek inny sposób wykorzystuje albo też narusza podstawowe jej prawa.

Nadużycie psychologiczne – naruszenie godności osobistej zawierające przymus i groźby np.: obrażanie, wyzywanie, osądzanie, ocenianie, krytykowanie, straszenie, szantażowanie, grożenie (np. skrzywdzeniem lub porzuceniem), nieliczenie się z uczuciami, krzyżenie, oskarżanie, obwinianie, oczernianie, krzywdzenie zwierząt, czytanie osobistej korespondencji, ujawnianie tajemnic, sekretów, wyśmiewanie, lekceważenie, kontrolowanie, izolowanie lub wykluczenie z sieci wsparcia itp.

Nadużycie finansowe lub materialne – naruszenie własności, które wiąże się celowym niszczeniem czyjejś własności, pozbawianiem środków lub stwarzaniem warunków, w których nie są zaspokajane niezbędne dla przeżycia potrzeby. Np.: niszczenie rzeczy, włamanie do zamkniętego osobistego pomieszczenia, kradzież, używanie rzeczy bez pozwolenia, zabieranie pieniędzy, przeglądanie dokumentów, korespondencji, dysponowanie czyjąś własnością, zaciąganie pożyczek na czyjeś konto, sprzedawanie osobistych lub wspólnych rzeczy bez uzgodnienia, zmuszanie do spłacania długów, presja w związku z testamentem,

majątkiem, dziedziczeniem, transakcjami finansowymi, lub sprzeniewierzenie czy zagarnięcie majątku, dobytku lub świadczeń itp.

Zaniedbywanie i pomijanie – ignorowanie potrzeb medycznych lub opiekuńczych, odmowa dostępu do potrzebnych usług zdrowotnych, opieki społecznej i edukacyjnych, pozbawienie rzeczy niezbędnych do życia (np. lekarstw, właściwego odżywiania i ogrzewania), ignorowanie powodów zaniedbywania się przez drugą osobę itp.

Dyskryminacja – forma nieuzasadnionej marginalizacji i traktowania danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę, czyli działanie, zaniedbanie i/lub komentarz wynikający z uprzedzeń wobec np.: wieku, płci, niepełnosprawności, rasy, koloru, orientacji seksualnej lub religii lub światopoglądu drugiej osoby itp.

Nadużycie informacyjne – niestosowanie się do odpowiednich przepisów „Ustawy o Ochronie Danych”, nieprzekazywanie wystarczających i właściwych informacji nt. procedur Skarg/Usług itd.

Nadużycie praw człowieka – włącznie z odmową zapoznania z zasadami procedury kryminalnej (artykuł 5) lub uczciwego procesu sądowego (artykuł 6) Ustawy o Prawach Człowieka (the Human Rights Act).

Wszystkie te nadużycia mogą być wynikiem celowego działania, niedbałości lub niewiedzy.

Załącznik 3 **Oznaki i symptomy nadużyć**

Zaobserwowanie incydentu nie musi być jedyną wskazówką, że dana osoba jest ofiarą nadużycia lub zaniedbania. Najbardziej oczywistym symptomem jest oświadczenie lub komentarz danej osoby, jej stałego opiekuna lub innych osób. Oświadczenia takie zawsze wymagają dalszych działań, niezależnie od tego czy skarga dotyczy pojedynczego incydentu, powtarzającego się zachowania, czy bardziej ogólnej sytuacji. Oznakami nadużycia lub zaniedbania mogą być:

- nietypowe lub podejrzane obrażenia;
- nietypowe lub niewyjaśnione zachowanie asystentów, np. zwłoka w poszukiwaniu porady, wątpliwe czy niespójne wyjaśnienia pochodzenia obrażeń lub siniaków;
- skarga na nadużycie złożona przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną;
- Osoba z NI jest pozostawiana sama w domu lub w sytuacji niosącej poważne, choć nieoczywiste zagrożenie;
- zbyt częste lub nieodpowiednie kontakty /odsyłanie do zewnętrznych instytucji;
- zbyt długi okres między chorobą lub obrażeniem a prośbą o pomoc medyczną;
- niewłaściwe podawanie lekarstw, na przykład niezgodnie z zaleceniami, w zbyt dużych lub w zbyt małych ilościach;
- pogorszenie się stanu fizycznego bez wyraźnej przyczyny;
- nagły wzrost zakłopotania;
- strach przed inną osobą lub przed powrotem do domu;
- trudności z przeprowadzeniem rozmowy;
- objawy niepokoju lub wzburzenia;
- nieprzyjazne lub odpychające zachowanie asystenta wobec osoby z NI;
- poważne lub regularne zaniedbywanie potrzeb osoby z NI;
- asystenci i osoby z NI są apatyczni, przygnębieni, wycofani, zrezygnowani i podejrzliwi.

Załącznik 4

PROCEDURY ZGŁASZANIA PRZYPADKÓW NADUŻYĆ, PRZEMOCY, NĘKANIA LUB ZANIEDBANIA

Celem procedury jest zapewnienie możliwości zgłaszania przypadków nadużyć, przemocy, nękania we wspólnotach L'Arche w Polsce w sposób zapewniający obiektywne, rzetelne i kompetentne wyjaśnienie zaistniałych zdarzeń, a także zapewnienie ochrony i bezpieczeństwa dla osób poszkodowanych i zgłaszających.

Obowiązek stosowania procedury dotyczy każdego członka, pracownika lub współpracownika wspólnot L'Arche w Polsce bez względu na jego / jej rolę i zakres odpowiedzialności.

Podstawową ścieżką zgłaszania przypadków nadużyć, przemocy, nękania jest zgłaszanie ich osobie sprawującej bezpośrednią odpowiedzialność za daną placówkę lub formę wsparcia (np. dom, WTZ, ŚDS, działanie projektowe, usługi asystenckie itp.), która zobowiązana jest bezzwłocznie poinformować dyrektora wspólnoty lokalnej, a ten bez zbędnej zwłoki komunikuje zdarzenie zarządowi wspólnoty i dyrektorowi krajowemu.

Oprócz podstawowej ścieżki zgłaszania przypadków nadużyć, przemocy, nękania istnieje ścieżka w postaci adresu poczty elektronicznej, na który można przesłać zgłoszenia dotyczące wszelkich niepokojących przypadków pod adresem zgłaszam@larche.org.pl

Uprawnienia dostępu do skrzynki mają Doradcy Zarządów ds. bezpieczeństwa oraz Dyrektor Krajowy.

Każda osoba, której bezpośrednio dotyczy zgłoszenie przypadku nadużycia, przemocy, nękania podlega automatycznemu wyłączeniu z postępowania w sprawie. Wyłączenie dotyczy również osób bliskich, spokrewnionych i spowinowaconych.

Na poziomie krajowym prowadzony jest rejestr przypadków nadużyć, przemocy, nękania, w którym odnotowuje się fakt wystąpienia zdarzenia, jego istotę, okoliczności, osobę/y pokrzywdzone oraz pozostałe informacje służące wyjaśnieniu zdarzenia oraz dokumentujące dalsze kroki i działania ze strony osób odpowiedzialnych, prowadzone w celu wyjaśnienia zdarzenia i zapobiegnięcia jego powtórzeniu się w przyszłości.

Zarządy wspólnot lokalnych powołują Doradców Zarządu ds. bezpieczeństwa, których zadaniem jest pomoc w usprawnieniu funkcjonowania wspólnoty m.in. pod względem bezpieczeństwa i przeciwdziałania zjawiskom nadużyć, przemocy i nękania.

Doradca jest ekspertem i konsultantem, który opiniuje działania Zarządu mające na celu zapobieganie nagannym działaniom, czuwa nad poprawnością działania procedury zgłaszania przypadków, a w razie ich zgłoszenia - wspiera dyrektora i zarząd w obiektywnym ustaleniu faktów, ocenie istotności zdarzenia, jego prawdopodobieństwa, jak również pod względem podjęcia adekwatnych działań i środków dla zapewnienia bezpieczeństwa i wsparcia osobom poszkodowanym.

Doradcą powinna może zostać osoba dysponująca odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem np. w dziedzinie psychologii, medycyny, prawa. Powinna być to również osoba ciesząca się nieposzlakowaną opinią i zaufaniem, wybrana kwalifikowaną większością głosów (wyrażoną wartością 60 proc.) przez Zarząd oraz Radę Wspólnoty.

Dyrektor wspólnoty prowadzi rejestr zdarzeń dla każdej jednostki organizacyjnej wspólnoty (dom, WTZ, ŚDS, działanie projektowe, usługi asystenckie itp.), w której odnotowywane są zachowania noszące znamiona przemocy, nadużyć lub nękania. Każdy wpis do rejestru zgłaszany jest przez Dyrektora Zarządowi wspólnoty i Doradcy. Wzór rejestru stanowi załącznik nr 4a do niniejszej procedury.

Doradcy mogą zgłaszać Zarządom rekomendacje. Zarząd może przyjąć lub odrzucić rekomendacje Doradcy, podając pisemne uzasadnienie takiej decyzji. W razie przyjęcia rekomendacji Zarząd określa sposób i termin jej wdrożenia. Podczas przeglądu zarządzania bezpieczeństwem dokonuje się przeglądu rekomendacji. Rejestr rekomendacji bezpieczeństwa prowadzony jest dla każdej wspólnoty i stanowi wzór załącznika nr 4b do niniejszej procedury.

Zarząd wspólnoty spotyka się z Doradcą nie rzadziej niż raz na pół roku w celu przeprowadzenia przeglądu bezpieczeństwa. Z każdego przeglądu sporządzana jest notatka, której ramowy wzór stanowi załącznik nr 4c do niniejszej procedury.

Doradcy zarządów wspólnot w Polsce pozostają ze sobą w kontakcie i spotykają się przy najmniej raz w roku, w celu uczestniczenia w szkoleniach, spotkaniach formacyjnych, spotkaniach służących wymianie doświadczeń i pogłębieniu kompetencji. W spotkaniu krajowym Doradców uczestniczy Dyrektor krajowy wspólnot lub osoba przez niego delegowana.

Dyrektor Krajowy dysponuje elektronicznym dostępem do notatek zarządów wspólnot i ma prawo do zgłaszania uwag i opinii oraz domagania się pisemnych wyjaśnień.

Dyrektor Krajowy raz do roku organizuje Krajowy Przegląd Bezpieczeństwa, w którym uczestniczą Dyrektorzy wspólnot oraz delegaci Zarządów. Celem przeglądów krajowych jest wymiana doświadczeń i dobrych praktyk wspólnot w zakresie przeciwdziałania przypadkom nadużyć, przemocy, nękania. Wnioski z przeglądów krajowych są pisemnie dokumentowane.

Dyrektor Krajowy, Dyrektor Wspólnoty, Członek Zarządu lub Doradca mają prawo zgłosić potrzebę nadzwyczajnego spotkania lokalnego, ponadlokalnego lub krajowego za każdym razem, jeśli wyjaśnienie lub ocena istotności przypadku nadużycia, przemocy, nękania przekraczają możliwości wspólnoty lokalnej, a także gdy istnieje ryzyko braku obiektywizmu lub woli wyjaśnienia zdarzenia czy wdrożenia działań naprawczych.

Załącznik 4a - Wzór rejestru zgłoszonych nadużyć i sytuacji niepokojących na poziomie krajowym

Dokument Excel. Spis kolumn:

- | | |
|--|---|
| 1. Lp | 8. Nazwa wspólnoty |
| 2. Numer incydentu | 9. Osoba, która odebrała zgłoszenie |
| 3. Nazwa/Kategoria incydentu | 10. Data zgłoszenia |
| 4. Data incydentu | 11. Data przyjęcia/rejestru zgłoszenia |
| 5. Opis incydentu | 12. Opis dotychczasowej reakcji na incydent |
| 6. Osoba dopuszczająca się incydentu | |
| 7. Rola osoby, która dopuściła się incydentu | |

Załącznik 4b - Wzór rejestru rekomendacji bezpieczeństwa

Dokument Excel. Spis kolumn:

- | | |
|---|---|
| 1. Lp | 6. Odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji |
| 2. Numer incydentu | 7. Deklarowana data wdrożenia |
| 3. Nazwa/Kategoria incydentu | 8. Ocena wdrożenia |
| 4. Status incydentu | 9. Data dokonania oceny wdrożenia |
| 5. Opis rekomendacji dotyczącej incydentu | |
| 10. Osoba oceniająca wdrożenie | |

Załącznik 4c - Ramowy wzór notatki z przeglądu bezpieczeństwa

Data przeglądu bezpieczeństwa:	
Zgłaszający:	
Wspólnota:	
Jednostki organizacyjne poddane przeglądowi:	
Uczestnicy przeglądu:	
Przeгляд za okres:	
Opis przeglądu:	<p><i>1. Dokonano przeglądu następujących incydentów:</i></p> <p><i>2. Dokonano przeglądu i oceny wdrożenia następujących rekomendacji:</i></p> <p><i>3. Wnioski:</i></p>

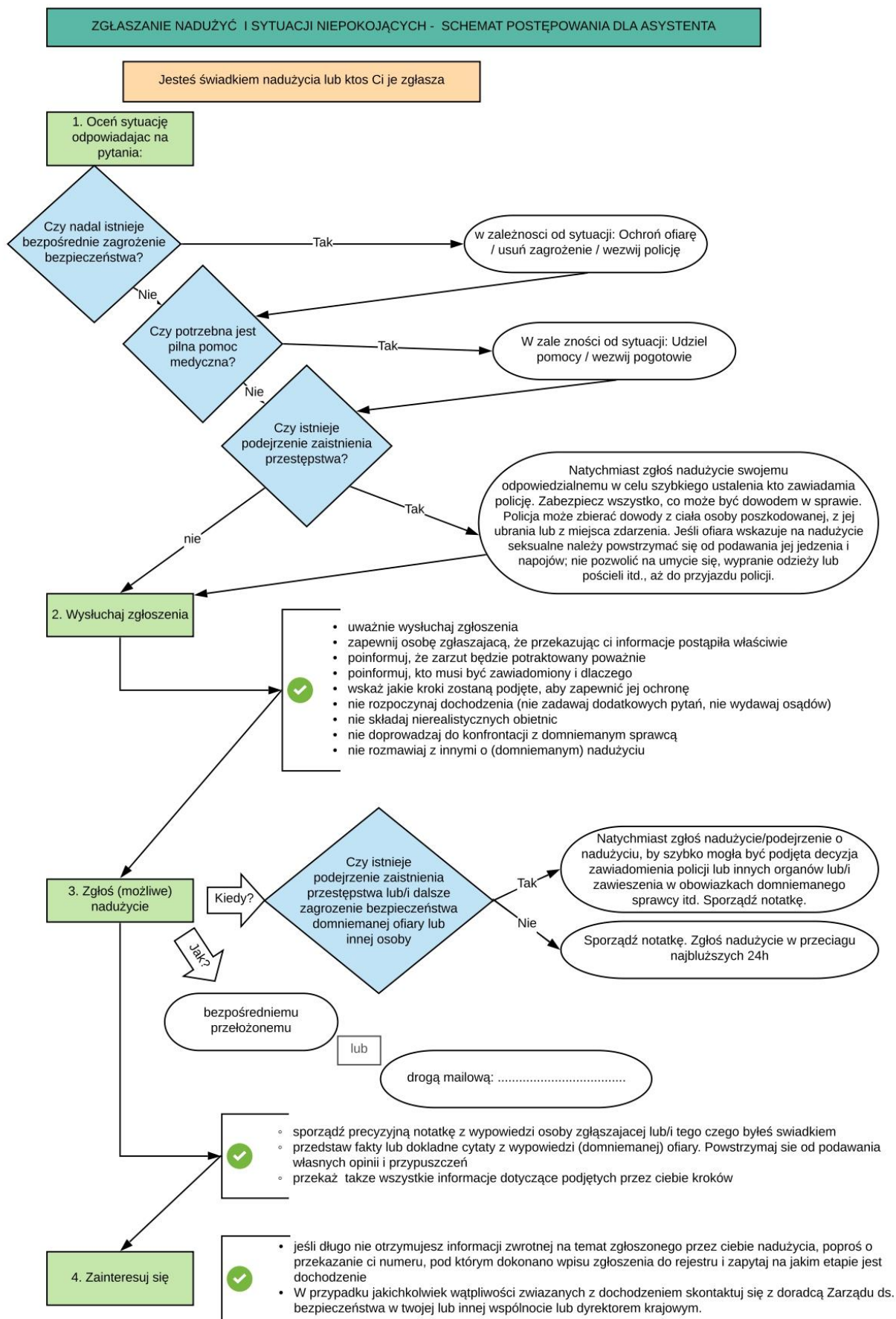
Sporządził:
Zatwierdził:

Wytyczne dot. reagowania na zarzuty o nadużycie

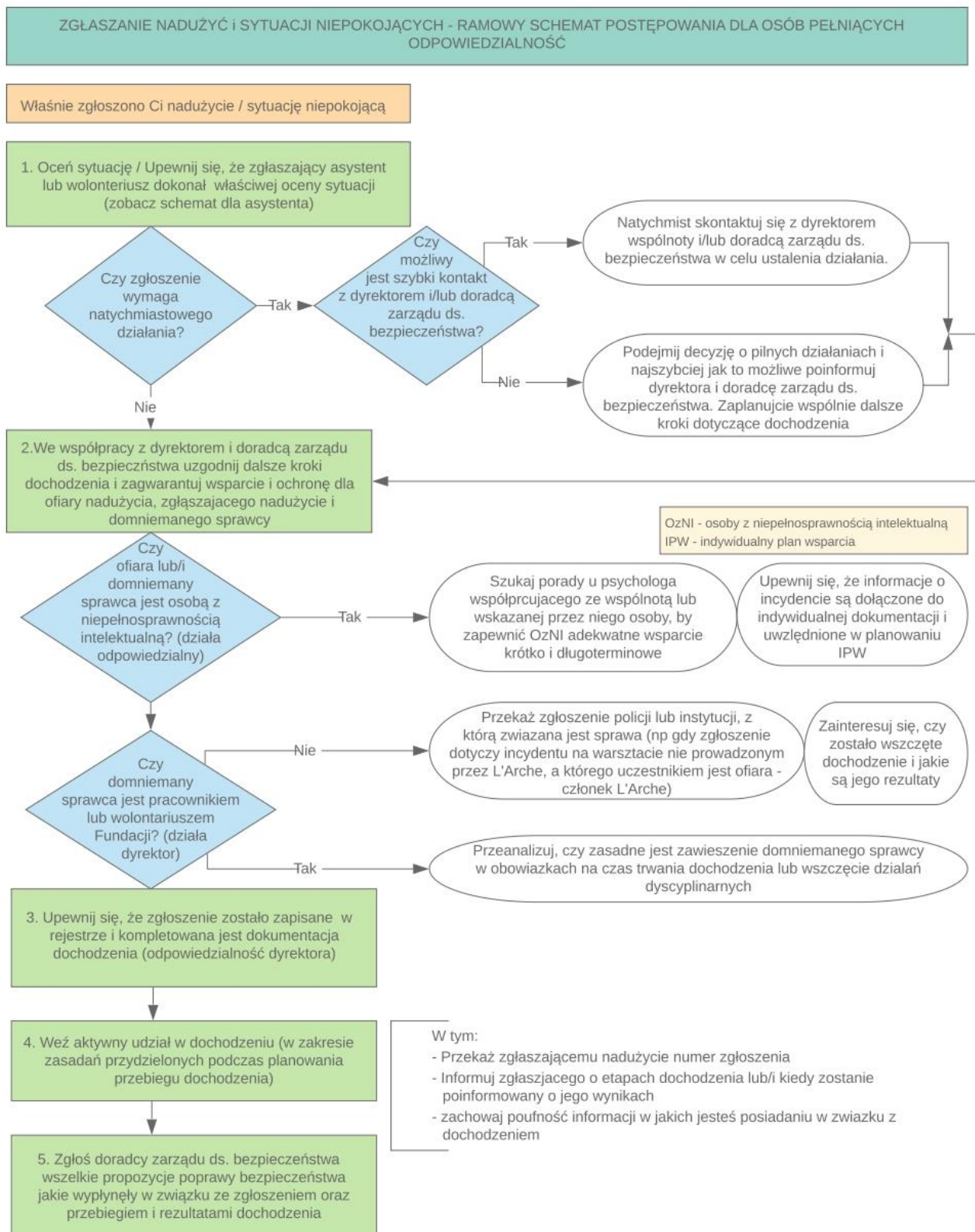
Jeśli osoba skarży się nam, że padła ofiarą nadużycia lub mówi, że wie lub podejrzewa zaistnienie nadużycia należy między innymi:

- Wysłuchać ją i zapewnić, że przekazując informacje postąpiła właściwie. **Nie należy jednak rozpoczynać dochodzenia**, tzn. zadawać pytań czy dokonywać przedwczesnych ocen.
- Poinformować rozmówcę, że zarzut będzie potraktowany poważnie oraz wskazać, jakie kroki zostaną podjęte, aby zapewnić mu ochronę.
- Poinformować rozmówcę o konieczności zawiadomienia właściwego odpowiedzialnego i dlaczego należy to zrobić.
- Powstrzymać się od składania nierealistycznych obietnic i od samego początku wyraźnie mówić o możliwej konieczności zawiadomienia właściwych osób (policji, pracowników socjalnych itd.).
- Podjąć starania w celu zapewnienia bezpieczeństwa wszystkim bezpośrednio zagrożonym osobom. Nie należy jednak jeszcze doprowadzać do konfrontacji z domniemanym sprawcą, o ile nie jest to absolutnie konieczne.
- Upewnić się, czy domniemana ofiara nie potrzebuje pilnie pomocy medycznej.
- Jeśli to możliwe, ustalić czas nadużycia. Jeśli było to niedawno, należy zabezpieczyć wszystko, co może być dowodem w sprawie. Policja może zbierać dowody z ciała osoby poszkodowanej, z jej ubrania lub z miejsca zdarzenia. Jeśli ofiara wskazuje na nadużycie seksualne należy powstrzymać się od podawania jej jedzenia ani napojów, i nie pozwolić na umycie się, wypranie odzieży lub pościeli itd., aż do przyjazdu policji. Prośbę 'nie myj się jeszcze' należy wyrazić delikatnie.
- Należy skrupulatnie prowadzić dokumentację i udostępniać ją odpowiedzialnym i władzom badającym sprawę na żądanie.
- Nie należy omawiać rzekomego nadużycia z innymi pracownikami, aż do podjęcia decyzji przez badających zarzuty.

Załącznik 4e (diagram dla asystentów i wolontariuszy)



Załącznik 4f (diagram dla osób pełniących odpowiedzialność)



Załącznik 5

Uwagi nt. Zdolności, Zgody i Podejmowaniu decyzji

Zasady dotyczące zgody są następujące:

- Każda osoba dorosła ma prawo podejmować swoje własne decyzje; zakłada się, że człowiek ma zdolność do podejmowania decyzji, o ile nie zostało wykazane lub udowodnione, że jest inaczej.
- Nikt nie ma prawa wyrażać zgody za inną dorosłą osobę.

Zdolność człowieka do wyrażania zgody wymaga skrupulatnego rozważenia, ponieważ jej poziom nie jest stały. W pewnych przypadkach człowiek może być zdolny do wyrażenia zgody, a w innych już nie. Aby zgoda była ważna musi zostać wyrażona przez osobą, która ma taką zdolność, tzn. jest w stanie decydować w konkretnej sprawie.

L'Arche i osoby, które w niej pracują mogą stanąć w obliczu wielu problemów i dylematów wynikających z konieczności zapewnienia równowagi pomiędzy prawem człowieka do podejmowania decyzji i chronieniem go przed krzywdą, wykorzystaniem czy nadużyciem. Jeśli pojawiają się wątpliwości, czy dana osoba może podejmować decyzje lub rozumie ich skutki należy zwrócić na nią uwagę osobie odpowiedzialnej, która ustali sposób działania.

Wszelkie czynności seksualne między asystentem/ pracownikiem/ wolontariuszem a osobą z niepełnosprawnością intelektualną są niedopuszczalne i nie podlegają rozważaniu, czy dana osoba może czy też nie może podejmować decyzji w tej kwestii lub rozumie ich skutki. Wszelkie nadużywanie pozycji bezbronności, nierówności władzy/sił lub zaufania do celów seksualnych podważa wiarygodność i uczciwość naszej misji.

Załącznik 6

Prawo obowiązujące w Polsce:

- Wartości naczelné takie jak godność, wolność, nietykalność chronione prawnie - **Konstytucja RP** art. 30-31; art. 33, art. 38, art. 40-41,
- Odpowiedzialność karna za przestępstwa związane z przemocą - **Kodeks karny**
Np. art. 153 - zmuszenie do aborcji
art. 156-157 - uszczerbki na zdrowiu
art. 189 - bezprawne pozbawianie wolności
art. 191 - zmuszanie do określonego zachowania
art. 197, 198, 199 – wykorzystanie seksualne
art. 207 - przestępstwo znęcania się fizycznego i psychicznego
art. 217 - przestępstwo przeciwko nietykalności cielesnej
- **Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie**
- **Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego**
- **Rozporządzenie UE z dnia 27.04.2016** oraz **Ustawa o ochronie danych osobowych z dnia 25.05.2018** regulujące zapobiegające nadużyciom w obszarze przetwarzania danych osobowych i wrażliwych.