

Oświęcim, dnia 17 października 2025r.

Sz.P.

**Kazimierz Homa**  
**Przewodniczący Rady Powiatu**  
**w Oświęcimiu**

**Dotyczy:** informacji o wdrażaniu procedur „Ustawy Kamilkowej” oraz antymobbingowych w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Oświęcimiu.

W odpowiedzi na pisma Znak ORG.0012.5.14.2025 z dnia 1 października 2025r. w załączeniu przesyłam sprawozdanie z wdrożenia procedur „Ustawy Kamilkowej” oraz informację dotyczącą ochrony antymobbingowej pracowników w Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz.

**DYREKTOR**  
Specjalnego Ośrodka  
Szkolno-Wychowawczego  
w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz  
*Matwiejczyk*  
**mqr Urszula Matwiejczyk**

Załączniki:

1. Sprawozdanie z wdrożenia procedur „Ustawy Kamilkowej”,
2. Informacja dotycząca ochrony antymobbingowej pracowników.

## Sprawozdanie z wdrożenia procedur „Ustawy Kamilkowej” w Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz.

W Szkole Podstawowej, Szkole Przysposabiającej do Pracy i Branżowej Szkole I stopnia realizowane są działania związane z wprowadzeniem „Ustawy Kamilkowej”. W szkołach stosowane są Standardy ochrony małoletnich, zgodnie z zapisami nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym oraz ochronie małoletnich.

### **W ramach wdrożenia zostały opracowane i wprowadzone następujące dokumenty i procedury (przykładowe):**

- Polityka ochrony dzieci przed krzywdzeniem (zasady, cele, odpowiedzialności).
- Zasady bezpiecznej rekrutacji (sprawdzenie Krajowego Rejestru Karnego, Rejestru Sprawców Przestępstw na tle seksualnym, weryfikacja referencji).
- Notatki służbowe / Karty interwencji do dokumentowania incydentów i podejrzeń krzywdzenia.
- Procedury interwencyjne — gdy pojawi się podejrzenie krzywdzenia: krok po kroku, kto powiadamia, jakie działania podejmować, współpraca z instytucjami (sąd opiekuńczy, policja, opieka społeczna).
- Zasady relacji personel – dziecko oraz dziecko – dziecko: zakazy dotyczące np. relacji zależnościowych, itp. (w wytycznych ministerialnych).
- Dokumenty zgód na publikację wizerunku, informowanie małoletnich i opiekunów o przysługujących prawach.
- System monitoringu i raportowania działań: ankiety ewaluacyjne, raporty wewnętrzne.

### **Efekty i obserwacje po wdrożeniu**

- SOSW posiada formalnie przyjęte dokumenty i procedury zgodne z wymaganiami ustawy.
- Personel i wolontariusze zostali przeszkoleni i mają świadomość swoich obowiązków i odpowiedzialności.
- Istnieje system zgłaszania, dokumentowania i reagowania na sygnały lub podejrzenia krzywdzenia.
- Zidentyfikowano obszary wymagające doprecyzowania (np. procedury w przypadku relacje z dziećmi z niepełnosprawnościami).
- Pierwsze raporty monitoringowe wykazały liczbę zgłoszeń, interwencji, działania naprawcze.
- Określono plan dalszego przeglądu i aktualizacji standardów.

**DYREKTOR**  
Specjalnego Ośrodka  
Szkolno-Wychowawczego  
w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz  
*Martwiejczyk*  
mgr Urszula Matwiejczyk

## Informacja dotycząca ochrony antymobbingowej pracowników w Specjalnym Ośrodku Szkolno - Wychowawczym w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz.

W SOSW w Oświęcimiu nie ma odrębnego regulaminu ani procedury postępowania w sprawach dotyczących mobbingu. Problem mobbingu i postępowań antymobbingowych opisany jest w Regulaminie pracy Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Oświęcimiu im. Z. Posmysz.

Zapisy §10 regulaminu zakazują stosowania mobbingu, zaś §11 w całości poświęcony jest zagadnieniu mobbingu, definiując pojęcie oraz precyzyjnie określając prawa pracownika i obowiązki pracodawcy w tym zakresie.

W obowiązującym od 1 stycznia 2025 regulaminie pracy w SOSW nie uwzględniono wprost zapisów ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2024 r. poz. 1175, z późn. zm. ), tzw. „Ustawy Antydyskryminacyjnej”, wprowadzającej definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, nierównego traktowania, która, co do zasady, dotyczy osób zatrudnionych na innej niż umowa o pracę podstawie prawnej.

Wdrożenie zapisów Regulaminu pracy polegało na umożliwieniu zapoznania się wszystkim pracownikom Ośrodka z dokumentem. Zapoznanie się z zapisami Regulaminu pracy zostało potwierdzone przez pracowników i dołączone do teczek osobowych.

**DYREKTOR**  
Specjalnego Ośrodka  
Szkolno-Wychowawczego  
w Oświęcimiu im. Zofii Posmysz  
*Matwiejczyk*  
**mgr Urszula Matwiejczyk**