

**Procedura dokonywania zgłoszeń naruszeń
prawa i podejmowania działań następczych
w Cofresco Poland Sp. z o.o.
Manufacturing Sp. K.
w związku z
„Ustawą Kamilka – Standardy Ochrony
Małoletnich”**

Spis treści

Preambuła.....	3
Rozdział I - Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małych dzieci.....	3
Rozdział II - Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych	7
Rozdział III - Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małych dzieci.....	8
Standardy ochrony małych dzieci.....	8
Zasady rekrutacji pracowników	9
Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami pracodawcy a małymi dziećmi.	10
Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małymi dziećmi.	11
Uwzględnienie sytuacji małych dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niestosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami.	11
Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małych dzieci.	11
Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małych dzieci i realizację standardów.	12
Rozdział IV - Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małych dzieci.....	14
Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika.....	15
Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małego dziecka.....	16
Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego.....	16
Plan wsparcia.	17
Rozdział V - Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu.	17
Działania wobec aktu/ zdarzenia – opis przypadku, ustalenie okoliczności zdarzenia, zabezpieczenie dowodów oraz monitoring pointerwencyjny.....	18
Działania wobec uczestników zdarzenia.	19
Podjęcie działań naprawczych.	19
Rozdział VI - Monitoring.....	19
Rozdział VII - Przypisy końcowe.	20
Załącznik nr 1	21
Zasady bezpiecznych relacji pracowników Cofresco Poland Sp. z o.o. Manufacturing Sp. K. z małymi dziećmi.....	21
Załącznik nr 2	25
Proces wdrażania procedury reagowania.....	25
Załącznik nr 3	27
LISTA INSTYTUCJI, do których może się skierować rodzic/opiekun dziecka potrzebujący wsparcia dla siebie i dziecka	27
Załącznik nr 4	29
Wzory pism interwencyjnych.....	29

Załącznik nr 5	32
Materiały przydatne do przygotowania pracowników	32
Załącznik nr 6	33
Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązanie do ich przestrzegania – rodzic/ opiekun	33
Załącznik nr 7	34
Oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich	34
Załącznik nr 8	35
Protokół interwencji w przypadku zastosowania procedur podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego	35
Załącznik nr 9	36
9a. Ankieta ewaluacyjna monitoring Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem - Pracownik –.....	36
9b. Ankieta monitorująca standardy ochrony małoletnich – małoletni	38
9c. Ankieta monitorująca standardy ochrony małoletnich - rodzic/ opiekun –.....	39
9d. Ankieta – diagnoza czynników chroniących i czynników ryzyka.	41
Załącznik nr 10	42
Raport z monitoringu znajomości Standardów Ochrony Małoletnich.....	42
Załącznik nr 11	46
Rejestr interwencji i zgłoszeń.....	46

Preambuła

Standardy ochrony małoletnich stanowią realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich – Dz. U. z 2024 r. poz. 560) we wszystkich podmiotach prowadzących działalność edukacyjną. Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w zakładzie pracy jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik traktuje osobę małoletnią z szacunkiem oraz uwzględnia jej potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej Organizacji oraz swoimi kompetencjami.

Rozdział I - Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małoletnich.

§ 1.

Pracodawca

właściciel, dyrektor, kierownik zakładu pracy lub inna osoba odpowiadająca za organizację pracy w imieniu właściciela, będąca przełożonym pracowników w zakładzie pracy, w którym jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staże uczniowskie.

Pracownik

każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta z wyłączeniem małoletniego.

Dyrektor Szkoły

dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski u pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.

Małoletni

każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, z późn. zm.), na podstawie umowy o staż uczniowski.

Opiekun prawny

dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica albo opiekuna; rodzica zastępczego; opiekuna tymczasowego (czyli osobę upoważnioną do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych).

Zgoda opiekuna

zgoda oznacza co do zasady zgodę jednego z rodziców w przypadku zwykłych, bieżących spraw życia małoletniego oraz zgodę obojga rodziców w sprawach przekraczających zakres zwykłego zarządu (przykłady w większości nie dotyczące szkoły, edukacji jak np. zgoda na zmianę miejsca zamieszkania). W zakresie spraw dotyczących

bieżących spraw życia małoletniego w przypadku sprzeciwu jednego z rodziców należy poinformować ich o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny (wówczas orzeczenie sądu opiekuńczego zastępuje zgodę obojga rodziców). Odpowiednie zastosowanie ma w tych przypadkach zgoda opiekuna, rodzica zastępczego lub opiekuna tymczasowego.

Opiekun praktyk zawodowych/ stażu uczniowskiego

opiekun wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego

Instruktor praktycznej nauki zawodu

pracodawca lub osoba zatrudniona przez pracodawcę, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy.

Krzywdzenie małoletniego

to każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniechanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju.

Przemoc fizyczna wobec małoletniego

Jest to działanie bądź zaniechanie, wskutek którego małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za małoletniego, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której ufa. O przemocy fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.

Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:

Jest to przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy małoletnim a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:

Przemoc psychiczna wobec małoletniego.

- a) niedostępność emocjonalną,
- b) zaniedbywanie emocjonalne,
- c) relację z małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
- d) nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim,
- e) niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności małoletniego,
- f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między małoletnim a osobą odpowiedzialną,
- g) odpowiedzialną,
- h) nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
- i) sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy

Przemoc seksualna wobec małoletniego (wykorzystywanie seksualne małoletniego).

Jest to angażowanie małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji, gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania małoletniego, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, grooming - strategie nieseksualnego uwodzenia małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie małoletniego, zmuszanie małoletniego do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z małoletnim przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem. W przypadku małoletnich mówimy o wykorzystaniu seksualnym, kiedy między wykorzystującym (dorosły, inny małoletni) a wykorzystywanym (małoletnim) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności. Do innej formy wykorzystywania seksualnego małoletnich zalicza się wyzyskiwanie seksualne. Jest to jakiegokolwiek: faktyczne lub usiłowane nadużycie podatności małoletniego na zagrożenia, przewagi sił lub zaufania - w celu seksualnym. Wyzysk seksualny obejmuje (choć nie jest to konieczne) czerpanie zysków finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystania seksualnego. Szczególne zagrożenie wyzyskiem seksualnym ma miejsce podczas kryzysów humanitarnych. Zagrożenie wyzyskiem seksualnym dotyczy zarówno samych małoletnich, jak i opiekunów prawnych tych małoletnich mogących paść ofiarą wyzysku.

Zaniedbywanie małoletniego

Jest to chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb małoletniego. Może przyjmować formę nierespektowania praw małoletniego, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu i/lub rozwoju. Do zaniedbywania małoletniego dochodzi w relacjach małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.

Przemoc rówieśnicza (nękanie rówieśnicze, bullying).

Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy małoletni doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem Internetu i telefonów

komórkowych). Przemoc rówieśniczą obserwujemy, gdy szkodliwe działanie ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców.

Obejmuje:

- a) przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
- b) przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
- c) przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
- d) przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów)
- e) cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
- f) wykorzystanie seksualne - dotykание intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
- g) przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.

Koordynator bezpieczeństwa w Internecie

pracownik wyznaczony przez pracodawcę, odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych warunków korzystania przez małoletniego z sieci teleinformatycznych, w tym Internetu na terenie zakładu pracy (jeżeli dotyczy). W przypadku nieobecności wyznaczonego pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich

pracodawca lub wyznaczony przez niego pracownik, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u pracodawcy standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń

pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji

pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u pracodawcy przed właściwym i organami lub instytucjami. W przypadku nieobecności

wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu

pracownik wyznaczony przez pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia **małoletniemu** po ujawnieniu krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

Rejestr interwencji

dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, uwzględniający:

- 1) Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
- 2) Osobę/ osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun prawny małoletniego, pracownik, inny małoletni, inna osoba)
- 3) Rodzaj podjętej interwencji
- 4) Data interwencji
- 5) Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/ wniosków wysłanych do właściwych służb/ szkoły).

Dane osobowe małoletniego

minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego.

Rozdział II - Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych

§ 2.

1. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji:

L.p.	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko/ Funkcja (osoba wraz z zastępcami)	Dane kontaktowe
1	Przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich i monitorowanie przestrzegania standardów ochrony małoletnich	Karolina Borowska Monika Pochwatka	56 49 39 664 56 64 46 629
2	Zapewnienie bezpiecznego korzystania z Internetu	Nowakowski Piotr	668 165 540 56 49 11 711
3	Przyjmowanie zgłoszeń	Gurzyńska Justyna	720 844 594 56 49 39 660
4	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	Gurzyńska Justyna	720 844 594 56 49 39 660
5	Koordinacja wsparcia udzielanego małoletniemu	Wysocka Anna	513 178 700 56 49 11 717

2. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe:

- 1) **Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego** w Brodnicy,
 - ul. Mazurska 28, tel. 56 498 24 66, e-mail: sekretariat@ckziubrodnica.pl;
 - ul. Aleja Leśna 2, tel. 56 498 32 91;

- ul. Karbowska 29, tel. 56 498 49 01, e-mail: sekretariat2@ckziubrodnica.pl;

3. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z:
 - 1) **Placówkami ochrony zdrowia** – Praktyka Lekarska Specjalistyczna Anna Siedlaczek, ul. Kościelna 7, 87-300 Brodnica
 - 2) **Gminny Ośrodkami Pomocy Społecznej** – ul. Mazurska 13, 87-300 Brodnica, tel. 56 49 54 990 lub 506 106 394, e-mail: gops@gopsbrodnica.pl
 - 3) **Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej** – ul. Ustronie 2b, 87-300 Brodnica, tel. 56 49 82 742, e-mail: sekretariat@mops.brodnica.pl
 - 4) **Poradnia psychologiczno-pedagogiczną** – ul. Kochanowskiego 2, 87-300 Brodnica, tel. 56 49 44 591, 515 394 304, 515 394 398, e-mail: sekretariat@pppbrodnica.pl
 - 5) **Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie** – ul. Mickiewicza 1, 87-300 Brodnica, tel. 56 498 47 69, e-mail: sekretariat@pcpr-brodnica.com.pl
 - 6) **Policja** – ul. Zamkowa 13, 87-300 Brodnica, tel. 47 754 62 00, e-mail: dyzurny-brodnica@bg.policja.gov.pl
 - 7) **Sądem Rejonowym** – ul. Sądowa 5, 87-300 Brodnica, tel. 56 49 41 700
4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:
 - 1) **Rzecznika Praw Obywatelskich** – al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa, tel. 22 551 77 00
 - 2) **Rzecznika Praw Dziecka**, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania tel. **800 12 12 12**
 - 3) **Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży** tel. **116 111**

A w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

Rozdział III - Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

§ 3.

Standardy ochrony małoletnich

1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:
 - 1) Ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
 - 2) Ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników;
 - 3) zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich lub instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
 - 4) ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników;
 - 5) ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi.
2. Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadają przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.
3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego, instruktor praktycznej nauki zawodu, podejmuje rozmowę z opiekunami prawnymi małoletniego, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia, motywując ich do szukania pomocy w innych instytucjach/podmiotach działających na rzecz

małoletnich. Podjęte kroki należy udokumentować zgodnie ze sposobem przyjętym u pracodawcy.

4. Pracownicy mają na uwadze sytuację i dobrostan małoletnich.

§ 4.

Zasady rekrutacji pracowników

1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi.
2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w 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 należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub w innej dokumentacji dotyczącej pracownika.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1, przed powierzeniem funkcji, o której mowa w ust. 1, przedkłada pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy (lub innemu organizatorowi) informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 i 6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana 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 niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściła 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.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

9. Osoba, której powierzono funkcję opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a) oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – **Załącznik nr 6**;
 - b) oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska;
 - c) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) - **Załącznik nr 7**;
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.
11. Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek dokumentu wymienionego w ust. 9 uniemożliwi nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego (zawarcie umowy o pracę/współpracy).

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami pracodawcy a małoletnimi.

1. Pracownik zna i stosuje ustalone u pracodawcy zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.
2. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego pracownika.
3. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
4. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
5. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie.
6. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakiegokolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
7. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
8. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
9. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
10. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
11. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.
12. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi **Załącznik nr 1** do standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
 - a) Zasady komunikacji z małoletnimi;



- b) Zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie;
- c) Sposoby rozwiązywania konfliktów (z naciskiem na mediacje rówieśnicze);
- d) Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
- e) Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi.

1. Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego/instruktor praktycznej nauki zawodu zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
2. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi najlepiej wypracować z udziałem małoletnich i z uwzględnieniem specyfiki pracodawcy oraz potrzeb małoletnich.
3. Małoletni realizujący na terenie pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi.
4. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi może być zmieniana w każdym momencie na wniosek małoletnich i zawsze z ich udziałem.
5. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi stanowi Załącznik [nr] do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi określa się w szczególności:
 - a) Zasady komunikacji między małoletnimi;
 - b) Zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie;
 - c) Sposoby rozwiązywania konfliktów (z naciskiem na mediacje rówieśnicze);
 - d) Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
 - e) Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 7.

Uwzględnienie sytuacji małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niestosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami.

Jeśli u pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski przez małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, pracodawca dostosowuje niniejsze standardy, kierując się zaleceniami przekazanymi przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno- pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy.

§ 8.

Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małoletnich.

1. Pracownicy uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu, instruktażu, webinarium, e-learningu, w zakresie ochrony małoletnich. W tym celu pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań w tym zakresie.
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:

- a) Standardów ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury);
 - b) Poszerzanie umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich;
 - c) Przeciwdziałania przemocy, w tym podejmowania inwestycji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletnich.
3. Należy zadbać, by małoletni wiedzieli, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę lub inną zaufaną osobą z pracowników, która podejmie działania, aby udzielić danemu małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:
- a) mają jakikolwiek problem, obawiają się lub doznają przemocy, w tym doświadczyli zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony pracownika, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby;
 - b) były świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań, w tym wskazanych w zasadach bezpiecznych relacji wobec innego małoletniego ze strony pracowników pracodawcy, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby.

§ 9.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów.

1. Obowiązki pracodawcy:
 - a) Dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;
 - b) Wyznaczenie osoby/ osób odpowiedzialnych za:
 - A. Standardy Ochrony Małoletnich;
 - B. Bezpieczeństwo w Internecie;
 - C. Przyjmowanie zgłoszeń;
 - D. Prowadzenie interwencji;
 - E. Udzielanie wsparcia małoletniemu.
2. Do obowiązków osoby **odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich** należy:
 - a) dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej pracodawcy (o ile pracodawca posiada) oraz na terenie zakładu pracy,
 - b) przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich,
 - c) koordynowanie działań edukacyjnych,
 - d) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich,
 - e) prowadzenie ewidencji pracowników, którzy zapoznali się z Standardami ochrony małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach,
 - f) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem pracodawców, pracowników i małoletnich i ich aktualizacja.
3. Koordynator **bezpieczeństwa w Internecie** ma za zadanie zapewnić:
 - a) Wytyczne w zakresie bezpiecznego korzystania z Internetu poprzez:
 - A. opracowanie regulaminu wewnętrznego dotyczącego bezpiecznego korzystania z sieci teleinformatycznych, w tym Internetu (dalej: zasady bezpiecznego korzystania z Internetu) do zapoznania w formie fizycznej, na stronie pracodawcy i jego akceptacja w momencie podłączania urządzenia do sieci;

- B. przedstawienie zasad bezpiecznego korzystania z Internetu małoletnim, i pracownikom oraz informowanie w przypadku jakichkolwiek aktualizacji ww. regulaminu.
- b) Bezpieczne warunki korzystania z Internetu na urządzeniach pracodawcy poprzez:
- A. ustalenie zakresu blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich do wieku;
 - B. instalację oraz regularną (przynajmniej raz w miesiącu) aktualizację oprogramowania blokującego dostęp do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich do wieku małoletnich oraz aktualizację systemu operacyjnego urządzeń,
 - C. ewaluację (co najmniej raz na rok) czy oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące i ustalony zakres jest adekwatny do potrzeb małoletnich oraz zmieniającego się otoczenia Internetu,
 - D. sprawdzenie (co najmniej raz na miesiąc) czy na urządzeniach pracodawcy nie znajdują się treści nielegalne, szkodliwe i nieodpowiednie do wieku małoletnich.
4. Do osoby **odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń** należy:
- a) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra małoletniego;
 - b) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego;
 - c) przekazanie zgłoszenia osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz pracodawcy i dyrektorowi szkoły (jeśli małoletni uczęszcza do szkoły) lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji i opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie);
5. Do osoby **odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji** należy:
- a) zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy ze szkołą macierzystą;
 - b) dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowanie pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń w tym prowadzenie rejestru interwencji – **Załącznik nr 11**. Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru interwencji oraz pracodawca.
6. Do osoby **odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu** należy:
- a) współpraca w opracowaniu planu wsparcia małoletniego, uwzględniającego współpracę z dyrekcją szkoły, opiekunem prawnym małoletniego i innymi podmiotami;
 - b) wsparcie małoletniego według poniższych zasad:
 - A. zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - B. zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne),
 - C. okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności.
 - c) we współpracy z dyrekcją szkoły, do której uczęszcza małoletni, monitorowanie wsparcia udzielanego małoletniemu; w razie potrzeby skierowanie małoletniego i/lub jego opiekunów prawnych do instytucji oferujących: poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapię uzależnień, interwencje dla sprawców przemocy, grupy wsparcia, warsztaty umiejętności wychowawczych (będą to instytucje takie jak m.in. poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży, ośrodki pomocy społecznej czy lokalne organizacje pozarządowe);

Rozdział IV - Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletnich

§ 10.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - a) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
 - b) podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
 - c) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - a) Osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - b) Opiekunów prawnych małoletniego;
 - c) Innego małoletniego.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego – **Załącznik nr 2.**
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, osoba odpowiedzialna za interwencję może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.
7. Wskazane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski o podejmowanej interwencji.
8. Należy pamiętać, że w przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15. roku życia, istnieje prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia na Policję lub do prokuratury. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.

§ 11.

1. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego – **Załącznik nr 4**, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę.
4. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony pracodawcy, a nie została wyznaczona inna osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
5. Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.

6. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi **Załącznik nr 8** do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez zakład pracy.
7. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
8. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów małoletniego na piśmie.

§ 12.

W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer **112** lub **998** (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w standardach.

§ 13.

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika.

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Podczas spotkania opiekunom prawnym małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. Pracodawca wraz z osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.
4. Do czasu wyjaśnienia sprawy, pracownik podejrzewany o krzywdzenie małoletniego, będące czynem zabronionym w rozumieniu prawa polskiego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi małoletnimi.
5. W przypadku podejrzenia przestępstwa, pracodawca dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę. W pozostałych sytuacjach pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy.
6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie umowy z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

§ 14.

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego.

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim. Powinna przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Może w tym zakresie współpracować z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.
3. W przypadku, gdy małoletni doznaje innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę ze strony opiekunów prawnych lub innych domowników:
 - a) gdy zachowanie wobec małoletniego spełnia znamiona przemocy domowej należy poinformować właściwy ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego ośrodek pomocy społecznej, który może wszcząć procedurę Niebieskiej Karty;
 - b) gdy zachowanie nie nosi znamion przemocy domowej, a małoletni doświadcza np. zaniedbania albo gdy relacje w rodzinie są w inny sposób nieprawidłowe (np. rodzice są niewydolni wychowawczo) – należy wystąpić do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania dziecka o wgląd w sytuację rodziny.
4. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji organizuje spotkanie/a z pełnoletnim członkiem rodziny, niebędącym sprawcą krzywdzenia, któremu przekazuje informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.

§ 15.

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego.

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w zakładzie pracy osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunami prawnymi. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.
2. Zaleca się korzystanie z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania pracodawcy.
3. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzanym o krzywdzenie innego małoletniego sam nie jest krzywdzony przez opiekunów prawnych, innych dorosłych bądź rówieśników. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego małoletniego.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami prawnymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
5. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub Policję poprzez stosowne pisemne zawiadomienie.

6. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

§ 16.

Plan wsparcia.

1. Wobec małoletniego poddanego krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego, możliwości pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym, wymienionymi w § 2 pkt 2 i 3. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
 - a) Sposoby odizolowania go od osób podejrzanych o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania;
 - b) Oferowanie wsparcia do uzyskania, także w innych instytucjach;
 - c) Skierowania małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.

Listę miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka stanowi **Załącznik nr 3**.

2. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi małoletniego i Omówiony z małoletnim. W przypadku, gdy opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem prawnym małoletniego.
3. Dostosowany do potrzeb małoletniego i możliwości pracodawcy plan wsparcia należy opracować wobec małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

Rozdział V - Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu.

§ 17.

1. Pracodawca zapewniając małoletnim dostęp do Internetu jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
2. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
 - a) Dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiały przedstawiające twardą pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu małoletnich, na przykład: propagowanie lub pochwalanie zachowań o charakterze pedofilskim, materiały utrwalające wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny albo rozpowszechniane bez jej zgody, treści pornograficzne udostępniane małoletnim, uwodzenie małoletniego poniżej 15 r.ż. przez Internet, tzw. child grooming, zjawisko szantażu na tle seksualnym (określane również jako „sextortion”).
 - b) Dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.:
 - A. Treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne;
 - B. Treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt;
 - C. treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji,

- w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
- D. treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu;
 - E. patostreamu;
 - F. treści dyskryminacyjne;
 - G. treści pornograficzne; itp.
- c) dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku;
 - d) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwania online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
3. Pracodawca, zapewniając małoletnim dostęp do Internetu za pomocą własnej sieci wifi (lub w inny sposób), podejmuje działania, których celem jest zablokowanie dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich. W tym celu należy:
- a) ustalić zakres zabezpieczenia oraz blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich;
 - b) dokonać wyboru konkretnego oprogramowania (w tym np. oprogramowanie antywirusowe, narzędzia ochrony rodzicielskiej monitorowania aktywności użytkowników itp.);
 - c) zainstalować oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące;
 - d) dokonywać bieżącej aktualizacji oprogramowania, o którym mowa w pkt 3;
 - e) przed dopuszczeniem urządzeń osobistych do sieci wifi pracodawcy, ustanowić sieć zamkniętą z hasłem oraz konieczność akceptacji regulaminu przed przyłączeniem urządzenia.
4. Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez małoletniego z zasadami bezpiecznego korzystania z Internetu. Dokłada się starań, aby proces zapoznania był efektywny i odpowiadał potrzebom małoletnich.

§ 18.

Działania wobec aktu/ zdarzenia – opis przypadku, ustalenie okoliczności zdarzenia, zabezpieczenie dowodów oraz monitoring pointerwencyjny.

W przypadku ujawnienia treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich do wieku, lub w przypadku zdarzeń godzących w bezpieczeństwo małoletnich związanych z korzystaniem z Internetu należy podjąć następujące działania:

- a) każde zgłoszenie/przypadek ujawnienia treści szkodliwych lub nieodpowiednich powinno zostać zarejestrowane, przeanalizowane oraz odpowiednio udokumentowane. W analizie zdarzenia powinien znaleźć się dokładny opis zdarzenia, wskazanie osób uczestniczących i/lub podjętych działań w celu identyfikacji sprawcy oraz materiały dokumentujące zdarzenie. Zabezpieczenie tych dowodów powinno się odbywać z poszanowaniem praw małoletniego, w tym jego prawa do prywatności.
- b) dowody powinny zostać zabezpieczone i opisane (data otrzymania, treść wiadomości, dane nadawcy tj. nazwa użytkownika, adres email, adres strony WWW). Jeśli zebrane dowody wskazują na naruszenie prawa należy niezwłocznie powiadomić Policję i przekazać jej cały zgromadzony materiał dowodowy.
- c) po zdarzeniu należy prowadzić regularny monitoring pointerwencyjny sprawdzając sytuację i potrzeby małoletnich uczestniczących w incydencie i/lub osoby nim pokrzywdzone.

§ 19.

Działania wobec uczestników zdarzenia.

1. Działania wobec uczestników zdarzenia powinny być skierowane zarówno do osób pokrzywdzonych, sprawców oraz świadków zdarzenia. Niektóre formy mogą dotyczyć pracy wyłącznie z pokrzywdzonymi, inne wymagać będą zastosowania różnych działań wychowawczych i/lub dyscyplinarnych wobec sprawcy. Należy pamiętać, że podejmowane działania dotyczą w większości przypadków osób małoletnich, więc stroną uczestniczącą jest w każdym przypadku także opiekun prawny małoletniego.
2. Podejmowane przez pracodawcę działania powinny być zaplanowane, stopniowe, dostosowane do sytuacji oraz przebiegać w poniższej kolejności:
 - a) rozmowa z uczestnikiem zdarzenia odpowiednia do charakteru zdarzenia oraz roli uczestnika (pokrzywdzony/sprawca/świadek). Nie należy stosować języka przekierowującego winę i odpowiedzialność za zdarzenie na osobę pokrzywdzoną;
 - b) powiadomienie opiekunów uczestników zdarzenia oraz informowanie ich o podejmowanych przez pracodawcę działaniach oraz, jeśli dotyczy, przedstawienie planu wsparcia dla pokrzywdzonego małoletniego.
3. W zależności od sytuacji powiadomienie Policji lub sądu w przypadku podejrzenia popełnienia czynu zabronionego.
4. Otoczenie wsparciem i opieką psychologiczno-pedagogiczną uczestników zdarzenia, opieka może być zapewniona w innych instytucjach.

§ 20.

Podejmowanie działań naprawczych.

1. W celu usunięcia z Internetu nielegalnych, kompromitujących lub krzywdzących materiałów należy poinformować opiekunów prawnych małoletniego o możliwościach ich usunięcia we współpracy z Dyżurnet.pl oraz w trybie zgłaszania takich treści poprzez formularz na stronie, na której materiał został opublikowany.
2. Należy poinformować pokrzywdzonego małoletniego o przysługującym mu prawie do bycia zapomnianym, wynikającym z unijnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych, które w uzasadnionych przypadkach zapewnia usunięcie konkretnych linków z wyszukiwarki Google, w związku z czym nie będą one mogły być wyświetlone przy wpisywaniu jakiegokolwiek frazy.
3. W przypadku udostępnienia materiałów naruszających intymność i prywatność małoletniego, możliwe jest również skorzystanie ze strony <https://stopncii.org/>, czyli Stop Non-Consensual Intimate Image Abuse. Strona pomaga usunąć z Internetu materiały intymne z wizerunkiem osoby, która nie wyraziła zgody na upublicznienie treści.

Rozdział VI - Monitoring.

§ 21.

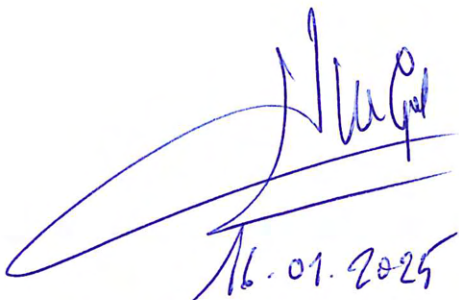
1. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, raz na 2 lata przeprowadza wśród pracowników ewaluację stanu znajomości i przestrzegania standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach. Wzór ankiety stanowi **Załącznik na 9a** do niniejszej Standardów.
2. Osobna ewaluacja stanu znajomości i przestrzegania standardów ochrony małoletnich oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach może być przeprowadzana wśród małoletnich i ich opiekunów – **Załącznik nr 9b i 9c**.

3. Na podstawie ewaluacji, o której mowa w ust. 1 i 2, oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, sporządza raport – **Załącznik nr 10**, który następnie przekazuje pracodawcy. Część raportu stanowi ocena znajomości standardów przez pracowników, zestawienie zgłaszanych naruszeń standardów ochrony małoletnich oraz propozycje zmian.
4. Pracodawca w terminie jednego miesiąca od otrzymania raportu, o którym mowa w ust. 3, podejmuje decyzje co do wprowadzenia zmian do standardów ochrony małoletnich i powierza przygotowanie zaktualizowanego dokumentu osobie odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich.
5. Jeśli na podstawie raportu zostanie ustalone, że stopień znajomości standardów ochrony małoletnich jest niewystarczający, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich dla pracowników.
6. Pracownicy zostają zapoznani z wnioskami i rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.
7. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.

Rozdział VII - Przypisy końcowe.

§ 22.

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy **wchodzą w życie z dniem podpisania i ogłoszenia niniejszej Procedury.**
2. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej (zawierającej przynajmniej zasady bezpiecznych relacji oraz informację o osobie odpowiadającej za przyjmowanie zgłoszeń), przeznaczonej dla małoletnich następuje w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi przez pracowników, małoletnich i ich opiekunów poprzez:
 - a) udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy/zakładu pracy,
 - b) zamieszczenie na stronie internetowej **pracodawcy/zakładu pracy (www.cofresco.de)**, o ile pracodawca posiada stronę internetową,
 - c) przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom.
3. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.



16.01.2025

@fresco POLAND
Hans Van Gele
Managing Director



Załącznik nr 1

Zasady bezpiecznych relacji pracowników Cofresco Poland Sp. z o.o. Manufacturing Sp. K. z małoletnimi.

Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych pracodawcy oraz swoich kompetencji. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z małoletnimi, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie zakładu pracy pracodawcy i za zgodą pracodawcy. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego pracownika.

Relacje pracowników z małoletnimi.

Jesteś zobowiązany/a do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy Twoja reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych małoletnich. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji Twojego zachowania.

Komunikacja z małoletnimi.

1. W komunikacji z małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji
3. Nie wolno Ci zawstydząć, upokarzać, lekceważyć i obrażać małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa małoletniego lub innych małoletnich należy reagować stanowczo i zdecydowanie unikając krzyku¹⁶.
4. Nie wolno Ci ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich. obejmuje to wizerunek małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Podejmując decyzje dotyczące małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
6. Szanuj prawo małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
7. Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz aktywności z małoletnimi. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, kiedy musisz zostać z małoletnim sam na sam, zawsze powiadom o tym innych pracowników oraz poinformuj, w którym dokładnie miejscu będziesz przebywać wraz z małoletnim.
8. Nie wolno Ci zachowywać się w obecności małoletnich w sposób nieestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
9. Zapewnij małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjął pracodawca) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
10. Zwracaj się do małoletniego po imieniu w formie przez niego preferowanej, respektuj jego tożsamość i ekspresję.
11. Korzystaj z alternatywnych form komunikacji z małoletnim, który tego potrzebuje, uwzględniając możliwości psychofizyczne małoletniego.

Działania z małoletnimi.

1. Doceniaj i szanuj wkład małoletnich w podejmowane działania, aktywnie ich angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
2. Unikaj faworyzowania małoletnich.
3. Nie wolno Ci nawiązywać z małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie wolno Ci utrwać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli pracodawca nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie uzyskano zgód opiekunów małoletnich oraz samych małoletnich.
5. Nie wolno Ci proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności małoletnich w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie zakładu pracy.
6. Nie wolno Ci przyjmować pieniędzy ani prezentów od małoletnich, ani opiekunów małoletniego. Nie wolno Ci wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub opiekunów małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.
7. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie małoletniego przez pracownika lub pracownika przez małoletniego, muszą być raportowane pracodawcy. Jeśli jesteś ich świadkiem reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

Kontakt fizyczny z małoletnimi.

Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z małoletnim może być stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu: jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie, uwzględnia wiek małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Nie można jednak wyznaczyć uniwersalnej stosowności każdego takiego kontaktu fizycznego, ponieważ zachowanie odpowiednie wobec jednego małoletniego może być nieodpowiednie wobec innego. Kieruj się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, pytając go o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy Twoich dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie.

1. Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego.
2. Nigdy nie dotykaj małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
3. Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich działań.
4. Nie angażuj się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne.
5. Zachowaj szczególną ostrożność wobec małoletnich, które doświadczyły przemocy i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że małoletni będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi. W takich sytuacjach powinieneś reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.
6. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub małoletnich, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.



7. Kontakt fizyczny z małoletnim może odbywać się wyłącznie za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą. Przed przytuleniem, aby np. go pocieszyć lub uspokoić, należy zapytać go, czy tego potrzebuje.

Kontakty poza godzinami pracy.

Co do zasady kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie Twoich obowiązków.

1. Nie wolno Ci zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
2. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z małoletnimi i ich opiekunami prawnymi, poza godzinami pracy, są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy). Komunikacja z małoletnimi przez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych, prywatne konta mailowe) jest możliwa wyłącznie, jeśli w grupie lub w gronie odbiorców jest jeszcze jedna osoba dorosła. Każdorazowo musi być to kontakt jawny.
3. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i opiekunowie prawni małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich.
4. Ograniczenia wskazane w ust. 1 i 2 nie mają zastosowania w przypadku zagrożenia dobra małoletniego. W takiej sytuacji należy podjąć działania mające na celu zabezpieczenia bezpieczeństwa małoletniego oraz niezwłocznie sporządzić notatkę służbową z opisem zdarzenia i przekazać ją osobie odpowiedzialnej za ochronę małoletnich i pracodawcy.

Kontakty online.

Bądź świadom cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego z rejestrowania Twojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, ale także Twoich własnych działań w Internecie. Dotyczy to lajkowania określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których możesz spotkać małoletnich, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu bądź staż uczniowski, obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzystasz. Jeśli Twój profil jest publicznie dostępny, małoletni i ich opiekunowie prawni będą mieć wgląd w Twoją cyfrową aktywność.

1. Nie wolno Ci nawiązywać kontaktów z małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych.
2. Jeżeli dla realizacji celów edukacyjnych komunikujesz się z małoletnimi poprzez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych) zadbaj, by dostęp do nich miał również inny pracownik lub opiekun dla zachowania przejrzystości działań. Każdorazowo musi być to kontakt jawny, prowadzony za wiedzą i zgodą pracodawcy i opiekunów małoletnich.
3. W trakcie pracy z małoletnimi wyłącz funkcjonalność bluetooth w osobistym urządzeniu elektronicznym.

Ochrona małoletniego.

1. W przypadku pracy z małoletnim, które doświadczyło krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania zachowaj ostrożność i dystans w celu ochrony małoletniego. Zawsze tłumacz małoletniemu granice relacji.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia krzywdzenia zawsze stwórz małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii, pamiętając, że może

to być dla małoletniego pierwsza i jedyna rozmowa (małoletni może już nie podjąć więcej prób poszukiwania wsparcia). Szczególnie ważne jest, by:

- a. wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się małoletniemu wierzy;
- b. zapewnić małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
- c. wyjaśnić małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
- d. jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać;
- e. odpowiednio poinformować małoletniego że tą sprawą zajmą się inne
- f. odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo

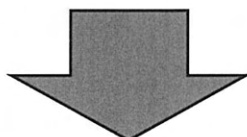


Załącznik nr 2

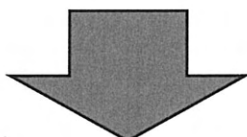
Proces wdrażania procedury reagowania.

1) w przypadku zachowania trudnego, agresywnego lub przemocy ze strony małoletniego

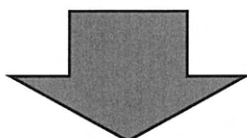
w przypadku zaobserwowania u małoletniego przejawów wzmożonego napięcia, zdenerwowania lub trudności stwarzających prawdopodobieństwo wystąpienia zachowania trudnego, w tym agresywnego, autoagresywnego, zagrażającego sobie lub otoczeniu należy niezwłocznie podjąć działania, aby przeciwdziałać jego rozwinięciu, w tym należy podjąć z małoletnim rozmowę uspokajającą, wyciszającą, o ile to możliwe, na neutralny temat (metoda przekierowania uwagi) lub inne oddziaływanie kojące/uspokajające;



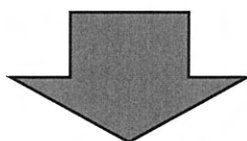
w sytuacji eskalacji zachowań trudnych, niepożądanych należy podjąć próbę ich wygaszenia, przzerwania, adekwatnie do sytuacji, z uwzględnieniem rozpoznanego wcześniej ryzyka wystąpienia zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych oraz ustalonych i stosowanych u małoletnich indywidualnych strategii proaktywnych lub nie awersyjnych strategii reaktywnych;



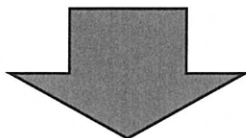
jeżeli podjęte czynności w danej sytuacji nie przynoszą efektów i następuje eskalacja zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych należy poinformować osoby wskazane do podejmowania procedury interwencyjnej lub inne osoby z pracowników, które znajdują się w pobliżu, z prośbą o pomoc; osoby te niezwłocznie informują osoby decyzyjne lub specjalistów i udzielają wsparcia w danej sytuacji;



- następnie, w przypadku wystąpienia bardzo agresywnego zachowania, którego nie można powstrzymać i stwarza ono zagrożenie dla zdrowia i życia własnego i innych osób, należy niezwłocznie, jeżeli jest taka konieczność, udzielić pierwszej pomocy przedmedycznej, wezwać Pogotowie Ratunkowe lub Policję, a następnie powiadomić opiekunów prawnych małoletniego - w tej sytuacji można, jeśli jest to niezbędne, możliwe i bezpieczne dla każdego uczestnika zdarzenia, zastosować jak najmniej inwazyjną formę przzerwania aktu agresji;
- należy zadbać o bezpieczeństwo każdego uczestnika zdarzenia, w tym świadków;



jeżeli okoliczności zdarzenia na to pozwolą – niezwłocznie - osoba wskazana w procedurze interwencyjnej podejmuje rozmowę stwarzającą małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii w celu ustalenia przyczyn i okoliczności zdarzenia; w trakcie rozmowy z małoletnim, o ile nie zakłóci to jej przebiegu, należy zanotować istotne informacje; po zakończeniu rozmowy sporządza się notatkę z uwzględnieniem całego zdarzenia i przekazanych informacji od świadków zdarzenia, o sytuacji należy poinformować opiekunów;



do momentu uzyskania pewności, że sytuacja została zażegnana, a zachowanie trudne ustąpiło, nie wolno pozostawić małoletniego samemu sobie, tzn. „stracić go z pola widzenia”; należy zadbać o bezpieczeństwo wszystkich uczestników zdarzenia, świadków i udzielić im wsparcia, np. pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Jeśli pracodawca nie ma takich możliwości we własnym zakresie, może skierować osoby do podmiotów wymienionych w §2 ust. 2 i 3.

Szczególne warunki rozmowy interwencyjnej.

1. rozmowa powinna być przeprowadzona bez presji czasu, pospieszania małoletniego oraz powinna być dostosowana do potrzeb i możliwości małoletniego; miejsce jej przeprowadzenia winno uwzględniać m.in. specyfikę odbioru i przetwarzania bodźców sensorycznych przez małoletniego; należy wziąć pod uwagę język i sposoby komunikacji małoletniego;
2. podczas rozmowy trzeba pozwolić małoletniemu na swobodną wypowiedź, w tym ujawnienie obaw, nie przerywać, nie krytykować, nie uzupełniać wypowiedzi własnymi domysłami, nie komentować treści przekazywanych przez małoletniego, nie minimalizować znaczenia tego, co się wydarzyło;
3. rozmowa powinna przebiegać w spokojnej atmosferze; po jej zakończeniu małoletni powinien zostać objęty adekwatnym wsparciem do czasu ustabilizowania sytuacji i wyciszenia zachowania nie wolno pozostawić małoletniego samemu sobie, „stracić z pola widzenia” do momentu uzyskania pewności, że sytuacja jest ustabilizowana.

Wskazania dla pracowników.

1. zapoznanie się z ww. procedurą reagowania w przypadku zachowania trudnego, agresywnego lub przemocy ze strony małoletniego, zadaniami i procesem realizowania w przypadku jej podjęcia,
2. współpraca z osobą wyznaczoną do podejmowania procedury interwencji w szkole, stosowanie się do jej poleceń w trakcie zdarzenia;
3. dysponowanie numerami osób odpowiedzialnych za podejmowanie interwencji u pracodawcy;
4. systematyczne doskonalenie kompetencji i umiejętności w zakresie niezbędnym do podejmowania działań określonych w ww. procedurze.

Załącznik nr 3

LISTA INSTYTUCJI, do których może się skierować rodzic/opiekun dziecka potrzebujący wsparcia dla siebie i dziecka

1. **Lokalne ośrodki pomocy społecznej (OPS)** - Oferują wsparcie ekonomiczne, prawne, rzeczowe (pomoc materialna). Wiele OPS-ów prowadzi dodatkowe formy wsparcia w postaci: warsztatów, kursów, zajęć pozwalających na podnoszenie umiejętności i kompetencji wychowawczych. OPS -y oferują uzyskanie pomocy w formie asystenta rodziny (na wniosek rodziców), istnieje też możliwość pozyskania asystenta dla dziecka z niepełnosprawnościami. Pomoc OPS-ów jest nieodpłatna!
2. **Ośrodki interwencji kryzysowej** - są to placówki powiatowe, które pomagają osobom w trudnej sytuacji, np. w przypadku śmierci osoby bliskiej w rodzinie, choroby dziecka lub bliskiej osoby, konfliktów w rodzinie czy zagrożenia przemocą w rodzinie. Ośrodki te prowadzą porady psychologiczne, organizują warsztaty i grupy wsparcia dla potrzebujących pomocy. Pomoc Ośrodków interwencji kryzysowej świadczona jest nieodpłatnie!
3. **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne (PPP)** - Świadczą pomoc konsultacyjną dla rodziców i dla dzieci. Prowadzą warsztaty szkoleniowe podnoszące kompetencje i umiejętności wychowawcze dla rodziców, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD. W Poradniach psychologiczno-pedagogicznych pracują zespoły orzecznicze, które umożliwiają uzyskanie orzeczenia dla dzieci odnośnie potrzeby kształcenia specjalnego, wspomaganie rozwoju dziecka, indywidualnego toku nauczania itd. Pomoc PPP jest bezpłatna!
4. **Specjalistyczne poradnie rodzinne** - Świadczą pomoc psychologiczną i wsparcie dla rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych rodzinom, prowadzą psychoterapię dla dzieci i dorosłych, organizują warsztaty dla rodziców pomagające przezwyciężać trudności, szczególnie natury psychologicznej. Pomoc poradni specjalistycznych rodzinnych jest bezpłatna!
5. **Ośrodki wczesnej interwencji (OWI)** - Oferują wielospecjalistyczną pomoc dzieciom do lat 7 oraz ich opiekunom/rodzicom. Prowadzą terapie wczesnego wspomaganie rozwoju, fizjoterapię, zajęcia logopedyczne. OWI świadczą pomoc bezpłatnie!
6. **Ośrodki wsparcia dziennego (zwane dawniej „światlicami środowiskowymi”)** - Świadczą pomoc dzieciom najczęściej na kilka godzin dziennie np. po lekcjach. Oferta kierowana jest do rodzin z trudnościami wychowawczo-opiekuńczymi, dla dzieci w wieku szkolnym. Dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, mogą też uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych wspomagających rozwój dziecka.
7. **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** - Centra te świadczą pomoc dla rodziców, którzy doświadczają kryzysu psychicznego i mają trudności rodzicielskie. Pomoc prowadzona jest w formie terapii indywidualnej z rodziną lub w ramach grup wsparcia. Centra działają w ramach pomocy świadczonej ze środków finansowych z NFZ.
8. **Centra pomocy dzieciom** - Miejsca udzielające pomocy dzieciom pokrzywdzonym przestępstwem. W centrach zarówno dzieci, jak i ich rodzice/ opiekunowie otrzymują kompleksową i interdyscyplinarną pomoc w ramach zespołów wielospecjalistycznych, złożonych z profesjonalistów: psychologów, pracownicy socjalni, pomoc lekarzy wspierających pracę centrów pomocy dzieciom. W centrach pomocy dzieciom odbywają się przesłuchania sądowe dzieci, jeśli jest to decyzja sądu; wymagane są w obecności psychologa. Mapy centrów pomocy dzieciom umieszczone są na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>
9. **Ogólnopolskie i lokalne organizacje zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci** - Organizacje społeczne zajmujące się dziećmi i ich problemami, wspierają na co dzień rodziców

wymagających pomocy. Warto sprawdzić czy lokalnie nie działają w Państwa gminie czy mieście godne uwagi organizacje. Najczęściej jest to pomoc bezpłatna !



Ważne nr telefonu:

986 Straż miejska (nie we wszystkich miastach);

116 000 Numer interwencyjny w sprawie zaginionych dzieci (Fundacja ITAKA);

800 702 222 Centrum Wsparcia dla osób w stanie kryzysu psychicznego (Fundacja ITAKA);

22 668 70 00 Niebieska Linia, ogólnopolski telefon dla ofiar przemocy w rodzinie 00;

116 123 Kryzysowy Telefon Zaufania (Instytut Psychologii Zdrowia);

116 111 Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży (Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę);

800 12 12 12 Rzecznik Praw Dziecka całodobowy Dziecięcy Telefon Zaufania.

Załącznik nr 4
Wzory pism interwencyjnych

miejsowość, data

Prokuratura Rejonowa w

L. Dz.

Zawiadamiający:
(pełna nazwa pracodawcy i oficjalny adres)

Reprezentowany przez:
(imię i nazwisko reprezentanta)

Adres do korespondencji:

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa¹

Niniejszym składam zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

.....
(jakiego?)

na szkodę małoletniego
(imię i nazwisko, data urodzenia małoletniego)

przez
(imię i nazwisko domniemanego sprawcy).

Uzasadnienie

W trakcie wykonywania przez
(imię i nazwisko pracownika)

czynności służbowych z małoletnim
(imię i nazwisko małoletniego, data urodzenia)

małoletni ujawnił niepokojące treści dotyczące
.....
(opis sytuacji)

Mając na uwadze powyższe informacje, a także dobro i bezpieczeństwo małoletniego wnoszę o wszczęcie postępowania w tej sprawie.

Więcej informacji można uzyskać od
(imię i nazwisko, kontakt)

Wszelka korespondencję w sprawie proszę przysyłać na adres korespondencyjny, z powołaniem się na numer liczbę dziennika pisma

.....
(podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję)

¹ Załączniki:

1. Uchwała pracodawcy uprawniającą do reprezentacji
2. Ew. inne dokumenty

miejsowość, data

Sąd Rejonowy w

..... Wydział Rodzinny i Nieletnich

L. Dz.

Wnioskodawca:
(pełna nazwa pracodawcy i oficjalny adres pracodawcy)

Reprezentowany przez:
(imię i nazwisko reprezentanta)

Adres do korespondencji:

Uczestnicy postępowania:
(imiona i nazwiska rodziców)

Adres zamieszkania
rodziców:
Imię i nazwisko
małoletniego
(imię i nazwisko małoletniego, data urodzenia)

Wniosek o wgląd w sytuację małoletniego²

Niniejszym wnoszę o wgląd w sytuację małoletniego
(imię i nazwisko, data urodzenia małoletniego)
i wydanie odpowiednich zarządzeń opiekuńczych.

Uzasadnienie

Opis sytuacji zagrożenia dobra małoletniego:
.....
.....

Mając powyższe fakty na uwadze można przypuszczać, że dobro małoletniego
..... jest zagrożone, a rodzice nie wykonują właściwie władzy
rodzicielskiej. Dlatego wniosek o wgląd w sytuację rodzinną małoletniego i ewentualne wsparcie
rodziców jest uzasadniony.

Pracownikiem posiadającym szczegółowe informacje jest
(imię i nazwisko, telefon służbowy, adres placówki)

Wszelką korespondencję w sprawie proszę przysyłać na adres korespondencyjny, z powołaniem się
na numer i liczbę dziennika pisma.

.....
(podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję)

² Załączniki:

1. Uchwała pracodawcy uprawniająca do reprezentacji
2. Ew. inne dokumenty

Załącznik nr 5

Materiały przydatne do przygotowania pracowników

1. Rozpoznawanie symptomów krzywdzenia dziecka - e-learning:
<https://edukacja.fdds.pl/enrol/index.php?id=181>
2. Symptomy wykorzystywania seksualnego dzieci a zachowania seksualne dzieci i młodzieży - e-learning: <https://edukacja.fdds.pl/enrol/index.php?id=183>
3. Diagnoza przemocy rówieśniczej – e-learning: [Diagnoza przemocy rówieśniczej | Platforma edukacyjna FDDS](#)
4. Kurs skutecznego reagowania na przemoc – e-learning:
<https://edukacja.fdds.pl/course/view.php?id=621>

Więcej materiałów edukacyjnych, a także ogłoszenia o dostępnych szkoleniach i webinarach można znaleźć na stronach:

- a) <https://edukacja.fdds.pl>
- b) <https://standardy.fdds.pl>

Na stronie Zespołu ds. Ochrony Małoletnich działającego przy Ministerstwie Sprawiedliwości można znaleźć szereg informacji praktycznych przydatnych we wdrażaniu standardów ochrony małoletnich:

[Zespół do Spraw Ochrony Małoletnich - Ministerstwo Sprawiedliwości - Portal Gov.pl](#)
(www.gov.pl)