

Wrocław, dnia 01.08.2024 r.

**STANDARDY OCHRONY
MAŁOLETNICH PRZED KRZYWDZENIEM:**

***POLITYKA OCHRONY
MAŁOLETNICH PRZED KRZYWDZENIEM
W „GUALA CLOSURES DGS POLAND” S.A.***

Spis treści

PREAMBUA	3
Podstawy prawne Standardów ochrony małoletnich przed krzywdzeniem:.....	4
Słownik pojęć używanych w niniejszym dokumencie	4
Rozdział I	7
Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników wyznaczonych do pracy z małoletnimi	7
w „Guala Closures DGS Poland” S.A.	7
Rozdział II	10
Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnimi a pracownikami „Guala Closures DGS Poland” S.A., a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich.	10
Rozdział III	14
Zasady bezpiecznych relacji małoletni – małoletni	14
Rozdział IV	14
Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia lub posiadaniu informacji o krzywdzeniu małoletniego.	14
Rozdział V	18
Zasady ochrony wizerunku małoletniego i jego danych osobowych w „Guala Closures DGS Poland” S.A.	18
Rozdział VI	19
Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu i mediów elektronicznych.....	19
Rozdział VII	19
Monitoring stosowania Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem w „Guala Closures DGS Poland” S.A.	19
Rozdział VIII	20
Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małoletnich	20
Rozdział IX	22
Dokumentacja i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletnich.....	22
Rozdział X	23
Przepisy końcowe	23

PREAMBUA

„Guala Closures DGS Poland” S.A. jest Pracodawcą zatrudniającym pracowników młodocianych, jak również przyjmującym na praktyki zawodowe osoby małoletnie. Kierując się przepisami prawa, a przede wszystkim dobrem i bezpieczeństwem małoletnich „Guala Closures DGS Poland” S.A. wprowadza „Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem”.

Niedopuszczalne jest stosowanie wobec osób małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy „Guala Closures DGS Poland” S. A. traktują każdego pracownika młodocianego czy też małoletniego praktykanta z szacunkiem, uwzględniając jego potrzeby, troszcząc się, by w codziennej pracy Spółki realizowane były wartości nadrzędne, takie jak dobro małoletniego oraz jego prawo do życia w bezpiecznym i zapewniającym rozwój otoczeniu.

Zwiększając świadomość zagrożeń wśród pracowników „Guala Closures DGS Poland” S.A. Pracodawca zobowiązuje wszystkich pracowników do podejmowania działań mających na celu ochronę godności małoletniego i poszanowania jego praw. Każdy z pracowników zobowiązany jest przestrzegać zarządzeń i procedur określonych w niniejszym dokumencie. Ustanowiony system ochrony przed krzywdzeniem określa zachowania niedozwolone wobec małoletnich, procedury interwencji, działania profilaktyczne, edukacyjne, zasady zapobiegania krzywdzeniu małoletnich oraz wskazuje odpowiedzialność osób zatrudnionych w „Guala Closures DGS Poland” S.A. za bezpieczeństwo małoletnich.

Niniejsza procedura jest jednym z elementów systemowego rozwiązania ochrony małoletnich przed krzywdzeniem i stanowi formę zabezpieczenia ich praw.

Podstawy prawne Standardów ochrony małoletnich przed krzywdzeniem:

- Konwencja o prawach dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 20 listopada 1989 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 120, poz. 526 z późn.zm.)
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy (tj. Dz.U.2023.2809)
- Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. 2024. 560, tj. z dnia 2024.04.12)

Słownik pojęć używanych w niniejszym dokumencie

Ilekoć w dokumencie „Standardy Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem” jest mowa o:

- 1) **małoletnim (pracowniku młodocianym, praktykancie)** – należy przez to rozumieć każdą osobę do ukończenia 18 roku życia zatrudnioną (bez względu na rodzaj umowy), bądź przyjętą na praktyki zawodowe w „Guala Closures DGS Poland” S.A.;
- 2) **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć „Guala Closures DGS Poland” S.A.;
- 3) **instruktorze praktycznej nauki zawodu** – należy przez to rozumieć pracownika „Guala Closures DGS Poland” S.A., który z godnie z § 10 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu posiada odpowiednie wykształcenie merytoryczne oraz doświadczenie zawodowe, a także ukończył specjalistyczny kurs pedagogiczny, któremu została powierzona praktyczna nauka danego zawodu;
- 4) **pracowniku (personelu)** – należy przez to rozumieć każdego dorosłego pracownika w „Guala Closures DGS Poland” S.A. bez względu na formę zatrudnienia, które z racji pełnionej funkcji lub zadań mają (nawet potencjalny) kontakt z małoletnimi;
- 5) **opiekun ucznia** – osoba uprawniona do reprezentowania ucznia, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny, a także rodzic zastępczy;
- 6) **Szkoła** – placówka oświatowa we współpracy z którą „Guala Closures DGS Poland” S.A. zawarła umowę o praktyczną naukę zawodu, czy praktyki zawodowe małoletniego;
- 7) **krzywdzenie małoletniego** - popełnienie czynu zabronionego lub czynu karnego na szkodę małoletniego lub też jakiegokolwiek zagrożenie jego dobra, w tym jego zaniedbanie;

- 8) **przemocy fizycznej** – należy przez to rozumieć każde intencjonalne działanie sprawcy, mające na celu przekroczenie granicy ciała małoletniego, np. bicie, popychanie, szarpanie, itp.;
- 9) **przemocy seksualnej** – należy przez to rozumieć zaangażowanie małoletniego w aktywność seksualną, której nie jest on w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody, naruszającą prawo i obyczaje społeczne;
- 10) **przemocy psychicznej** – należy przez to rozumieć powtarzający się wzorzec zachowań opiekuna lub skrajnie drastyczne wydarzenie (lub wydarzenia), które powodują u małoletniego poczucie, że jest nic niewarty, zły, niekochany, niechciany, zagrożony i że jego osoba ma jakąkolwiek wartość jedynie wtedy, gdy zaspokaja potrzeby innych;
- 11) **cyberprzemocy** -należy przez to rozumieć stosowanie przemocy poprzez prześladowanie, zastraszanie, nękanie, wyśmiewanie innych osób, z wykorzystaniem Internetu i narzędzi typu elektronicznego typu takich jak: e-mail, SMS, witryny internetowe, fora dyskusyjne, portale społecznościowe i inne;
- 12) **zaniechanie** – należy przez to rozumieć chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych przez osoby zobowiązane do opieki, troski, ochrony zdrowia i/lub nierespektowanie podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia i/lub trudności w rozwoju;
- 13) **osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem** - to wyznaczony przez Pracodawcę pracownik, sprawujący nadzór nad realizacją niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem zgodnie z § 7.1 niniejszej Polityki.
- 14) **standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem (standardy)** to cztery zasady, których przyjęcie sprawia, że dana organizacja jest bezpieczna dla małoletnich – jej personel potrafi zidentyfikować sytuacje stwarzające ryzyko krzywdzenia małoletniego oraz podjąć działania profilaktyczne oraz interwencyjne:
 1. **Standard 1.** Polityka ochrony małoletnich przed krzywdzeniem: pracodawca ustanowił i wdrożył politykę ochrony dzieci przed krzywdzeniem, polityka jest ogólnodostępna dla pracowników, małoletnich jak i ich opiekunów,
 2. **Standard 2.** Personel Pracodawcy posiada wiedzę na temat ochrony małoletnich przed krzywdzeniem: Pracodawca monitoruje, uczy i angażuje pracowników w celu zapobiegania krzywdzeniu małoletnich,

3. **Standard 3.** Procedury podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego: Pracodawca wypracował procedury i wyznaczył osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego,
 4. **Standard 4.** Monitoring i okresowa weryfikacja: pracodawca określił zasady i dokonuje okresowej weryfikacji zgodności przyjętych działań z przyjętymi standardami.
- 15) **polityka ochrony małoletnich przed krzywdzeniem** – niniejszy dokument, który ma dwojaką funkcję. Z jednej strony jest dokumentem, który porządkuje standardy ochrony małoletnich i opisuje, w jaki sposób Pracodawca będzie je wdrażać, realizować, monitorować i ewaluować. Z drugiej – samo przyjęcie *Polityki* jest wprowadzeniem pierwszego z czterech standardów.

Rozdział I

Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników wyznaczonych do pracy z małoletnimi w „Guala Closures DGS Poland” S.A.

§ 1.1

Pracodawca przed zatrudnieniem osób do opieki nad małoletnimi a także przed powierzeniem danemu pracownikowi opieki nad małoletnimi (zwanych dalej łącznie „**Pracownicy Odpowiedzialni**”), poznaje ich dane osobowe, kwalifikacje i przestrzega obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności określonych w niniejszym Rozdziale I.

§ 1.2

Pracodawca dba o to, by Pracownicy Odpowiedzialni posiadali odpowiednie kwalifikacje do pracy z małoletnimi oraz swoją postawą i charakterem dawali rękojmię należytej ochrony małoletnich.

§ 1.3

W celu sprawdzenia okoliczności, o których mowa w § 1.1 – 1.2. powyżej, Pracodawca sprawdza, jaki jest stosunek Pracowników Odpowiedzialnych do małoletnich i czy Pracownik Odpowiedzialny podziela wartości związane z szacunkiem wobec małoletnich oraz będzie przestrzegał ich praw i wolności, w związku z czym, w odniesieniu do Pracowników Odpowiedzialnych, Pracodawca może żądać danych (w tym dokumentów) dotyczących:

- a) wykształcenia,
- b) kwalifikacji zawodowych,
- c) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia kandydata/kandydatki.

§ 1.4

W celu ustalenia prawidłowego przebiegu dotychczasowego zatrudnienia i stosunku Pracownika Odpowiedzialnego do małoletnich Pracodawca może poprosić kandydata/kandydatkę również o przedstawienie referencji z poprzednich miejsc zatrudnienia lub o podanie kontaktu do osoby, która takie referencje może wystawić. Podstawą dostarczenia referencji lub kontaktu do byłych pracodawców jest zgoda kandydata/kandydatki.

§ 1.5

Przed zatrudnieniem oraz przed dopuszczeniem Pracowników Odpowiedzialnych do opieki nad małoletnimi, Pracodawca jest zobowiązany sprawdzić osobę zatrudnianą w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym (zwanym dalej „**Rejestrem**”) – Rejestr z dostętem ograniczonym oraz Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Rejestr dostępny jest na stronie: rps.ms.gov.pl.

§ 1.6

Pracodawca przed zatrudnieniem oraz przed dopuszczeniem Pracownika Odpowiedzialnego do opieki nad małoletnimi uzyskuje od takiej osoby informację z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności w zakresie przestęptw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestęptwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

§ 1.7

Kandydat na Pracownika Odpowiedzialnego, posiadający 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 dziećmi.

§ 1.8

Każdy kandydat na Pracownika Odpowiedzialnego składa Pracodawcy oświadczenie, pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał/a w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

§ 1.9

Jeżeli prawo państwa obcego nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, kandydat na Pracownika Odpowiedzialnego przedkłada Pracodawcy informację z rejestru karnego tego państwa.

§ 1.10

Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności, nie przewiduje wydawania takiej informacji lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, wówczas kandydat/kandydatka na Pracownika Odpowiedzialnego zobowiązani są złożyć Pracodawcy, pod rygorem odpowiedzialności karnej, oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie byli prawomocnie skazani 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 o przeciwdziałaniu narkomanii, oraz nie wydano wobec nich innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścili 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.

§ 1.11

Wszystkie wydruki z rejestrów i oświadczenia, o których mowa w niniejszym rozdziale Pracodawca przechowuje w aktach osobowych danego pracownika.

Rozdział II

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnimi a pracownikami „Guala Closures DGS Poland” S.A., a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich.

§ 2.1

Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, wieku małoletniego, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe.

§ 2.2

Pracownicy zobowiązani są do działania w sposób otwarty i przejrzysty, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji własnego zachowania.

§ 2.3

W komunikacji z małoletnimi Pracownicy zobowiązani są:

- a) zachować cierpliwość i szacunek,
- b) posługiwać się językiem zrozumiałym dla małoletniego,
- c) słuchać uważnie małoletniego i udzielać mu odpowiedzi adekwatnych do jego wieku i danej sytuacji,
- d) informować małoletniego o podejmowanych decyzjach jego dotyczących, biorąc pod uwagę jego oczekiwania,
- e) szanować prawo małoletniego do prywatności,
 - jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, należy wyjaśnić mu to najszybciej jak to możliwe,
 - jeśli pojawi się konieczność porozmawiania z małoletnim na osobności, należy zostawić uchylone drzwi do pomieszczenia i zadbać, aby być w zasięgu wzroku innych,
 - można też poprosić drugiego pracownika o obecność podczas takiej rozmowy,
- f) zapewniać małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć każdemu pracownikowi a w szczególności: instruktorowi praktycznej nauki zawodu, Kierownikowi Działu Personalnego lub innemu pracownikowi tego działu i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.

§ 2.4

Pracownikom zabrania się:

- a) zawstydzania, upokarzania, lekceważenia i obrażania małoletniego oraz podnoszenia głosu na małoletniego w sytuacji innej niż wynikająca z jego bezpieczeństwa lub innych małoletnich,
- b) ujawniania informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich; obejmuje to w szczególności: wizerunek małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej,
- c) zachowywania się w obecności małoletnich w sposób niestosowny; obejmuje to m.in.: 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, popychania).

§ 2.5

Pracownik, w szczególności instruktor praktycznej nauki zawodu, zobowiązany jest:

- a. traktować małoletniego równo bez względu na jego płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd,
- b. unikać faworyzowania małoletnich,

§ 2.6

Pracownikowi zabrania się:

- a. nawiązywania z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, składania mu propozycji o nieodpowiednim charakterze; obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie nieletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę,
- b. utrwalania wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych; dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli Pracodawca oraz Szkoła nie zostali o tym

poinformowani, nie wyrazili na to zgody i nie uzyskali zgód opiekunów oraz samych małoletnich,

- c. proponowania małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, nielegalnych substancji, jak również używania ich w obecności małoletnich,
- d. przyjmowania pieniędzy, prezentów od małoletnich, jak również od ich opiekunów,
- e. wchodzenia w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub jego opiekunów, zachowywania się w sposób mogący sugerować innym istnienie takiej zależności i prowadzący do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.

§ 2.7

Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie małoletnim przez pracownika lub pracownikiem przez małoletniego, muszą być zgłaszane Pracodawcy, w szczególności zgodnie z § 3.2 Kierownikowi lub Pracownikom Działu Personalnego, oraz instruktorowi praktycznej nauki zawodu, jako osobie bezpośrednio sprawującej opiekę nad małoletnim w ramach praktyk zawodowych. Jeśli pracownik jest ich świadkiem, zobowiązany jest reagować stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

§ 2.8

Kontakt fizyczny z małoletnim

- a) Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z małoletnim może być stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu np.: jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie, uwzględnia jego wiek, 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. Należy kierować 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 dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie.

- b) Bezwzględnie nie wolno nikomu bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego;
- c) Zabrania się dotykać małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny;
- d) Należy zawsze być przygotowanym na wyjaśnienie swoich działań;
- e) Zabronione jest angażowanie się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne;
- f) Należy zachować szczególną ostrożność wobec małoletnich, którzy doświadczyli nadużycia 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 powinno się reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic;
- g) Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź urywanym, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli pracownik będzie świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub dzieci, zawsze powinien poinformować o tym osobę odpowiedzialną za wsparcie i pomoc małoletnim, którą może być, zgodnie z § 4.2 niniejszej Polityki Kierownik lub inny pracownik Działu Personalnego czy też Instruktor praktycznej nauki zawodu i/lub postąpić zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji;

§ 2.9

Kontakty z małoletnim poza godzinami pracy

- a) Obowiązuje zasada, że kontakt z małoletnim, odbywającymi u Pracodawcy praktyki zawodowe, czy będącymi pracownikami młodocianymi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć wyłącznie celów edukacyjnych lub wychowawczych.
- b) Pracownikowi zabrania się zapraszania małoletnich do swojego miejsca zamieszkania, spotkania się z nimi poza godzinami pracy; obejmuje to także kontakty z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).

- c) Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z małoletnimi i ich opiekunami poza godzinami pracy są kanały służbowe (służbowy e-mail, telefon służbowy).

Rozdział III

Zasady bezpiecznych relacji małoletni – małoletni

§ 3.1

Małoletni powinni traktować siebie nawzajem z szacunkiem, kulturą oraz uwzględniać we wzajemnych kontaktach nie tylko swoją godność i potrzeby, ale także godność i potrzeby innego małoletniego.

§ 3.2

Zachowania niedozwolone między małoletnimi obejmują w szczególności: używanie przemocy fizycznej, używanie wulgarnych słów, gestów, niestosownych żartów itp.

§ 3.3

Niedozwolone jest wykorzystywanie przewagi fizycznej i psychicznej (zastraszanie, przymuszanie i groźby psychiczne).

§ 3.4

Niedozwolone jest rozpowszechnianie i używanie na terenie Pracodawcy napojów energetyzujących, alkoholu, papierosów, papierosów elektronicznych, narkotyków i innych środków odurzających.

Rozdział IV

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia lub posiadaniu informacji o krzywdzeniu małoletniego.

§ 4.1

Każdy pracownik, który zauważy lub podejrzewa u małoletniego symptomy krzywdzenia, lub zostały mu takowe zgłoszone przez inne osoby jest zobowiązany zareagować, a jeśli to konieczne, udzielić pierwszej pomocy. Pracownik w trybie pilnym przekazuje informację

o zaobserwowanym zdarzeniu Kierownikowi Działu Personalnemu, innemu pracownikowi Działu Personalnego lub Instruktorowi praktycznej nauki zawodu. Ze zgłaszanego incydentu sporządza się krótką notatkę.

§ 4.2

Osoby odpowiedzialne za udzielanie wsparcia oraz pomoc małoletniemu u Pracodawcy to w szczególności:

- a) Kierownik Działu Personalnego
- b) Pracownik „Guala Closures DGS” Poland S.A. będący instruktorem praktycznej nauki zawodu, jako osoba bezpośrednio sprawująca opiekę nad małoletnim w ramach praktyk zawodowych
- c) Pracownicy Działu Personalnego

§ 4.3

Po uzyskaniu informacji o krzywdzeniu małoletniego Kierownik Działu Personalnego kontaktuje się z opiekunami małoletniego oraz Szkołą przekazując wiadomość o zaistniałej sytuacji krzywdzenia lub podejrzeniu krzywdzenia.

§ 4.4

Pracodawca tworzy tzw. Zespół Interwencyjny, powołując w jego skład osoby z grona pracowników wskazanych w § 4.2.

Zespół Interwencyjny przeprowadza w miarę możliwości rozmowy: z małoletnim, którego zgłoszenie dotyczy, osobom zgłaszającym fakt krzywdzenia, z podejrzanym o krzywdzenie oraz opiekunami małoletniego, Szkołą. Na tej podstawie tworzy opis sytuacji małoletniego, a następnie sporządza plan pomocy małoletniemu. Ze spotkań Zespołu Interwencyjnego sporządza się protokół. W razie konieczności Zespół Interwencyjny powiadamia odpowiednie służby.

§ 4.5

Plan pomocy małoletniemu powinien zawierać wskazania dotyczące:

- 1) podjęcia przez Pracodawcę działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej placówki/institucji;

- 2) wsparcia, jakie Pracodawca zaoferuje małoletniemu;
- 3) zdyscyplinowanie krzywdzącego, jeśli krzywdzącym jest Pracodawcy

§ 4.6

Z przebiegu interwencji sporządza się Protokół interwencji. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podjęły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

§ 4.7

W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego, będącego pracownikiem zatrudnionym u Pracodawcy w celu przygotowania zawodowego lub praktykantem przez innego małoletniego również będącego pracownikiem zatrudnionym u Pracodawcy w celu przygotowania zawodowego lub praktykantem (krzywdzenie rówieśnicze), Osoby Odpowiedzialne przeprowadzą rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunami. Ponadto należy porozmawiać z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu.

W trakcie rozmów należy dążyć do zmotywowania opiekunów małoletniego krzywdzącego do podjęcia starań mających na celu konstruktywną pracę nad zmianą zachowań małoletniego krzywdzącego. Ustalenia są spisywane w formie notatki. W przypadku małoletniego krzywdzonego należy poinformować jego opiekunów o dostępnych formach pomocy oraz motywować do skorzystania ze wsparcia w celu zminimalizowania szkód psychicznych małoletniego. Z opiekunami należy opracować plan zapewnienia mu bezpieczeństwa, włączając w to odizolowanie go od źródeł zagrożenia. 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 pisemne zawiadomienie. 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.

§ 4.8

Świadek **cyberprzemocy** wobec małoletniego zatrudnionego lub odbywającego praktyki w „Guala Closures DGS Poland” S.A., jak i małoletni który stał się ofiarą cyberprzemocy (**wyśmiewania, poniżania przy użyciu technologii cyfrowych, obraźliwych komentarzy, rozpowszechniania wizerunku, manipulowania zdjęciami itp.**) powinien zgłosić sytuację osobom wskazanym w **§3.1**. Pracownik, do którego dotarła informacja o cyberprzemocy próbuje ustalić okoliczności zdarzenia, zebrać dowody w postaci zrzutów ekranu, wiadomości, komentarzy, zdjęć, adresów stron internetowych. Z zebranych materiałów sporządzona zostaje notatka. O zdarzeniu pracodawca informuje opiekunów prawnych małoletniego oraz Szkołę. Wspólnie ustalają, czy sytuacja wymaga powiadomienia organów ścigania.

§ 4.9

W sali przeznaczonej dla pracowników małoletnich, na tablicach ogłoszeń oraz w miejscach ogólnodostępnych dla pracowników na terenie Pracodawcy wywieszane są dane kontaktowe następujących instytucji i organizacji zajmujących się pomocą w sytuacji krzywdzenia małoletnich:

- 1. Komenda Miejska Policji**
ul. Okrężna 25, Włocławek
tel. 997, 112, 47 753 50 25
- 2. Prokuratura Rejonowa**
ul. Okrężna 2c, Włocławek,
tel. 54 237 64 00
- 3. Sąd Rejonowy Wydział III Rodzinny i Nieletnich**
ul. Kilińskiego 20 pok.129
tel.54 422 26 38
lub e mail: rodzinny@wloclawek.sr.gov.pl
- 4. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie**
ul. Ogniowa 8/10, 87-800 Włocławek
tel. 054 423-23-00;

5. **Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Osób Doznających Przemocy Domowej**
ul. Żytnia 58 pokój 32, Włocławek
tel. – **054 413 50 96 w. 52**, w godzinach pracy tj. poniedziałek – piątek od godziny 7.30 do godziny 18.00
6. **Telefon zaufania dla Dzieci i Młodzieży**
116 111 lub kontakt internetowy: <https://116111.pl/>
7. **Całodobowa infolinia dla dzieci, młodzieży, rodziców i nauczycieli**
800 080 222,
8. **Antydepresyjny Telefon Forum Przeciw Depresji**
22 594 91 00
9. **Telefoniczna Pierwsza Pomoc Psychologiczna**
22 425 98 48
10. **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka**
800 12 12 12

Rozdział V

Zasady ochrony wizerunku małoletniego i jego danych osobowych w „Guala Closures DGS Poland” S.A.

§ 5.1

Pracodawca, uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia mu ochronę wizerunku, przy zachowaniu najwyższych standardów ochrony danych osobowych małoletnich zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 5.2

Upublicznienie przez Pracodawcę wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego małoletniego. Dobrą praktyką jest również pozyskiwanie zgód samych małoletnich. Jeżeli jednak wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

§ 5.3

Dane osobowe małoletniego podlegają ochronie na zasadach określonych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych tzw. „RODO”). Dane osobowe małoletniego są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział VI

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu i mediów elektronicznych

§ 6.1

Pracodawca nie zapewnia małoletnim dostępu do Internetu czy też mediów elektronicznych.

§ 6.2

Na terenie Pracodawcy, pracowników młodocianych obowiązuje zakaz korzystania z telefonów oraz pozostałych mediów elektronicznych.

Rozdział VII

Monitoring stosowania Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem w „Guala Closures DGS Poland” S.A.

§ 7.1

Pracodawca wyznacza osobę odpowiedzialną za realizację i propagowanie Polityki Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem w „Guala Closures DGS Poland” S.A. oraz za ewaluację standardów i jest nią wskazany przez Pracodawcę pracownik Działu Personalnego.

§ 7.2

Osoba, o której mowa w punkcie poprzedzającym, jest odpowiedzialna za monitorowanie realizacji Polityki, za reagowanie na sygnały naruszenia Polityki oraz za proponowanie zmian w Polityce.

§ 7.3

Osoba, o której mowa w punkcie poprzedzającym, przeprowadza wśród pracowników, raz na 24 miesięcy, ankietę monitorującą poziom realizacji Polityki.

§ 7.4

Na podstawie przeprowadzonej ankiety osoba odpowiedzialna za realizację i propagowanie Standardów Ochrony Małoletnich sporządza raport z monitoringu, który następnie przekazuje Pracodawcy.

§ 7.5

Co najmniej raz na 2 lata dokonywana jest ocena standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny udokumentowane w formie pisemnego Raportu.

§ 7.6

Pracodawca wprowadza do Polityki niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom nowe brzmienie Polityki.

Rozdział VIII

Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małoletnich

§ 8.1

Pracownicy przechodzą szkolenia w zakresie ochrony małoletnich.

§ 8.2

Pracownicy Odpowiedzialni przechodzą szkolenia, uwzględniające zakres odpowiedzialności za małoletnich znajdujących się pod ich opieką.

§ 8.3

Działania szkoleniowe dotyczą w szczególności:

- a) standardów ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury),

- b) poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia dzieci,
- c) przeciwdziałania przemocy, w tym umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych.

§ 8.4

Pracodawca inicjuje i prowadzi działania edukacyjne z obszaru ochrony małoletnich przed krzywdzeniem (np. w formie ulotek informacyjnych, plakatów, warsztatów) skierowane do małoletnich w szczególności na temat:

- a) sposobów unikania zagrożeń oraz reagowania na nie w kontaktach z dorosłymi i rówieśnikami,
- b) zasad bezpiecznych relacji z rówieśnikami, pożądanых postaw w kontaktach pomiędzy dziećmi, umiejętności rozwiązywania sytuacji konfliktowych (opartych m.in. na mediacjach rówieśniczych)
- c) dostępu do informacji, gdzie mogą szukać pomocy,
- d) bezpiecznego korzystania z Internetu i platform cyfrowych, w tym mediów społecznościowych,
- e) prawa do ochrony wizerunku.

§ 8.5

Małoletni wiedzą, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę, zgodnie z § 4.2 niniejszej Polityki lub inną zaufaną osobą spośród pracowników Pracodawcy, która podejmie działania, aby udzielić danemu małoletniemu wsparcia, zgodnie z procedurą interwencji, 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 pracowników, innego małoletniego, opiekuna 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, innego małoletniego, opiekuna małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby,

§ 8.6

Opracowanie harmonogramu szkoleń i działań edukacyjnych koordynuje osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem zgodnie z § 7.1 niniejszej Polityki

§ 8.7

Przeszkoleniem w zakresie wymienionym § 8.3 powyżej objęty jest każdy nowo przyjęty pracownik.

Rozdział IX

Dokumentacja i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletnich.

§ 9.1

Wszelkiego rodzaju dokumenty związane z zgłaszaniem incydentów dotyczących krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletnich, będą przechowywane w Dziale Personalnym, przez okres 10 lat.

§ 9.2

Poprzez dokumenty związane z zgłaszaniem incydentów dotyczących krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletnich, rozumie się w szczególności:

- a) notatka
- b) rejestr zdarzeń podejrzeń krzywdzenia/ zdarzeń krzywdzenia małoletniego
- c) protokół ze spotkań Zespoły Interwencyjnego
- d) protokół z interwencji
- e) plan pomocowy

Rozdział X

Przepisy końcowe

§ 10.1

Polityka Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

§ 10.2

Ogłoszenie następuje w drodze Zarządzenia Pracodawcy w sposób ogólnie przyjęty u Pracodawcy w szczególności poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń dla pracowników, jak również poprzez przesłanie jej tekstu drogą elektroniczną oraz zamieszczenie na wewnętrznym Intranet firmy oraz na stronie internetowej.

§ 10.3

Pracownicy składają pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z procedurami oraz o ich wdrożeniu.

§ 10.4

Procedury zostaną udostępnione w formie papierowej również opiekunom prawnym małoletnich, małoletnim w formie skróconej (krótka broszura) oraz Szkole.

Załączniki:

1. Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania podstawowych zasad ochrony małoletnich
2. Oświadczenie pracownika młodocianego/praktykanta o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem
4. Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich rodziców/opiekunów prawnych pracowników młodocianych/praktykantów
5. Karta Interwencji
6. Rejestr zdarzeń podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletnich
7. Ankieta dla pracowników monitorująca stan znajomości, przestrzegania i ocenę aktualnej Polityki Ochrony Małoletnich Przed Krzywdzeniem

Załącznik nr 1 - wzór

.....
/Imię i nazwisko/

.....
/miejsowość, dnia/

.....
.....
/adres/

**Oświadczenie o niekaralności i zobowiązaniu do przestrzegania
podstawowych zasad ochrony małoletnich**

Ja niżej podpisany/a oświadczam pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań stosownie do art. 233 §1 Kodeksu Karnego, że nie figuruję w bazie danych Rejestru Sprawców Przepstępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym i nie zostałem/am skazany/a prawomocnym wyrokiem za inne przestępstwo umyślne.

.....
(data i podpis)

Włocławek, dnia

.....

(imię i nazwisko)

***Oświadczenie pracownika młodocianego/praktykanta o zapoznaniu się ze Standardami
Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem***

Ja niżej podpisany(-a), oświadczam, że zapoznałem(-am) się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem obowiązującymi w „Guala Closures DGS Poland” S.A., rozumiem treść dokumentu i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....

(data i podpis)

Włocławek, dnia

.....

(imię i nazwisko)

***Oświadczenie pracownika „Guala Closures DGS Poland” S.A. o zapoznaniu się ze
Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem***

Ja niżej podpisany(-a), oświadczam, że zapoznałem(-am) się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem obowiązującymi w „Guala Closures DGS Poland” S.A., rozumiem treść dokumentu i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....

(data i podpis)

Włocławek, dnia

.....

(imię i nazwisko)

***Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich
rodziców/opiekunów prawnych pracowników młodocianych/praktykantów***

Ja niżej podpisany(-a), oświadczam, że zapoznałem(-am) się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed Krzywdzeniem obowiązującymi w „Guala Closures DGS Poland” S.A., rozumiem treść dokumentu i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....

(data i podpis)

KARTA INTERWENCJI

Imię i nazwisko małoletniego, którego dotyczy interwencja		
Przyczyna interwencji		
Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu		
Opis podjętych działań przez Osobę Odpowiedzianą/Zespół Interwencyjny	Data	Działanie
Szczegóły przebiegu interwencji	Data	Działanie
Wynik interwencji		

Rejestr zdarzeń podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletnich

Lp.	Imię i nazwisko małoletniego	Data i miejsce interwencji, osoba interweniująca	Rodzaj krzywdzenia, osoba krzywdząca lub podejrzana o krzywdzenie małoletniego	Zastosowane procedury i formy pomocy małoletniemu	Powiadomione instytucje organy zewnętrzne	Uwagi
1.						
2.						
3.						
4.						

Ankieta dla pracowników monitorująca stan znajomości, przestrzegania i ocenę aktualnej Polityki Ochrony Małoletnich Przed Krzywdzeniem

1. Czy zapoznałeś/eś się z ze Standardami Ochrony Małoletnich?

tak/nie

.....

2. Jak oceniasz w skali 1-10 swoją znajomość Standardów Ochrony Małoletnich?

.....

3. Jak oceniasz w skali 1-10 stan przestrzegania Standardów Ochrony Małoletnich przez personel?

.....

4. Czy w ostatnim czasie stosowałeś/stosowałaś procedury wynikające z przyjętych w „Guala Closures DGS Poland” S.A. standardów ochrony małoletnich?

a) tak

b) nie

c) (proszę opisać jeśli zachodzi taka potrzeba)

.....

.....

5. Czy uważasz, że standardy ochrony małoletnich wdrożone w „Guala Closures DGS Poland” S.A. sprawdzają się w praktyce?

a) tak

b) nie

c) (proszę opisać jeśli zachodzi taka potrzeba)

.....

.....

6. Czy uważasz, że w „Guala Closures DGS Poland” S.A. występują problemy związane z ochroną małoletnich?

a) Tak

b) Nie

c) (proszę opisać jeśli zachodzi taka potrzeba)

.....
.....

7. Czy dostrzegasz luki lub błędy w funkcjonowaniu standardów ochrony małoletnich „Guala Closures DGS Poland” S.A. ?

a) tak

b) nie

c) (proszę opisać jeśli zachodzi taka potrzeba)

.....
.....

8. Które elementy standardów ochrony małoletnich są trudne do realizacji? Zaproponuj zmiany.

.....
.....

9. Czy w Twojej ocenie konieczne jest podniesienie znajomości obowiązujących Standardów Ochrony Małoletnich wśród samych małoletnich?

.....
.....

10. Pozostałe uwagi

.....
.....