



**Standardy ochrony małoletnich
realizujących praktyczną naukę zawodu i staże
uczniowskie
w Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA**

Katowice, styczeń 2025 r.

Wdrożenie niniejszych Standardów ochrony małoletnich w Spółkach GK WE stanowi realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich – tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802). Znajdują one zastosowanie we wszystkich Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA, w zakresie w jakim prowadzą one działalność edukacyjną małoletnich w ramach praktycznej nauki zawodu i staży uczniowskich.

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 szkoły oraz swoimi kompetencjami.

Rozdział I

Definicje

§1

Użyte w niniejszych Standardach określenia oznaczają:

1. **GK WE** – Grupa Kapitałowa WĘGLOKOKS ENERGIA, w skład której wchodzi: WĘGLOKOKS ENERGIA sp. z o.o., WĘGLOKOKS ENERGIA NSE sp. z o.o., WĘGLOKOKS ENERGIA ZCP sp. z o.o. oraz WĘGLOKOKS ENERGIA ZUT sp. z o.o., zwane dalej „Spółkami GK WE”,
2. **Pracodawca** – Spółka GK WE, w której jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staże uczniowskie; w imieniu pracodawcy działa Zarząd lub inna osoba odpowiedzialna za organizację pracy w imieniu Spółki, będąca przełożonym pracowników w zakładzie pracy,
3. **Pracownik** - każda osoba fizyczna 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.
4. **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski u pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
5. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub będąc osobą pełnoletnią 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 na podstawie umowy o staż uczniowski.
6. **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica, opiekuna, rodzica zastępczego lub opiekuna tymczasowego w rozumieniu ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (czyli osobę upoważnioną do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych).
7. **Zgoda opiekuna** – zgoda oznacza zgodę opiekuna prawnego; co do zasady zgodę jednego z rodziców w przypadku zwykłych, bieżących spraw życia małoletniego oraz zgodę obojga rodziców w sprawach przekraczających zakres zwykłego zarządu. W przypadku uczniów pełnoletnich zgoda opiekuna dziecka przewidziana niniejszym dokumentem nie ma zastosowania, chyba, że co innego wynika z przepisów powszechnie obowiązujących.

8. **Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego** – opiekun wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego.
9. **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.
10. **Krzywdzenie małoletniego** to każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju. Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:
- 1) **przemoc fizyczna** – jest to celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być m. in. złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne. Przemoc fizyczna powoduje lub może spowodować utratę zdrowia bądź też zagrażać życiu;
 - 2) **przemoc emocjonalna** – to powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie małoletniego, nieustanna krytyka, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać;
 - 3) **przemoc seksualna** – to angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą. Wykorzystywanie seksualne odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie małoletniego, współżycie z małoletnim) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie małoletniemu materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm);
 - 4) **przemoc ekonomiczna** – to niezapewnianie odpowiednich warunków do rozwoju dziecka, m.in. odpowiedniego odżywiania, ubrania, potrzeb edukacyjnych czy schronienia, w ramach środków dostępnych rodzicom lub opiekunom. Jest to jedna z form zaniedbania;
 - 5) **zaniedbywanie** – to niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych małoletniego przez rodzica lub opiekuna prawnego, niezapewnienie mu odpowiedniego jedzenia, ubrań, schronienia, opieki medycznej, bezpieczeństwa, braku dozoru nad wypełnianiem obowiązku szkolnego.
 - 6) **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** - dotykanie 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.
11. **Przemoc domowa** - jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie wykorzystujące przewagę fizyczną, psychiczną lub ekonomiczną, naruszające prawa lub dobra osobiste osoby doznającej przemocy domowej, zdefiniowane w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 424, z późn. zm.)
 12. **Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy** – należy przez to rozumieć wyznaczonego przez Prezesa, pracownika sprawującego nadzór nad realizacją niniejszych standardów, w tym bezpieczeństwo w Internecie, przyjmowanie zgłoszeń, prowadzenie interwencji, udzielanie wsparcia małoletniemu,
 13. **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) Datę interwencji;
 - 5) Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosek wysyłanych do właściwych służb/szkoły).
 14. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego.
 15. **Standardy ochrony małoletnich w Spółkach GK WE** - Standardy ochrony małoletnich realizujących praktyczną naukę zawodu i staże uczniowskie w Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA

Rozdział II

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

§ 2.

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/staży 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. O działaniach należy poinformować Dyrektora Szkoły.

4. Pracownicy mają na uwadze sytuację i dobrostan małoletnich.

§ 3.

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 Przepływów 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* – dostępny na stronie rps.ms.gov.pl). 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.
 - oświadczenie o spełnieniu przesłanek z art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe (tj. Dz.U. 2024 poz. 737), wg wzoru stanowiącego **Załącznik nr 3**;
4. W razie gdy osoba, o której mowa w ust. 3, posiada obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, lub w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwała poza Rzeczpospolitą Polską ponadto przedkłada pracodawcy - na zasadach uregulowanych w art. 21 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560) - informacje z rejestrów karnych państwa obywatelstwa lub innych państw w których zamieszkiwała, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
5. 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 w Spółkach GK WE i zobowiązaniu do ich przestrzegania, wg wzoru stanowiącego **Załącznik nr 1**;
 - b) oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska, wg wzoru stanowiącego **Załącznik nr 2**;
 - c) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych).
6. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 lit. b) i c), są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. 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.

7. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.
8. Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek dokumentu wymienionego w ust. 5 uniemożliwia powierzenie pracownikowi funkcji dotyczącej praktycznej nauki zawodu lub stażu uczniowskiego.

§ 4.

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 jakichkolwiek 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 pracowników Spółki GK WE z małoletnimi stanowi **Załącznik nr 4** do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
 - a) komunikację z małoletnimi;
 - b) działania z małoletnimi;
 - c) kontakt fizyczny z małoletnimi;
 - d) kontakty poza godzinami pracy, w tym kontakt online.

§ 5.

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 pomiędzy małoletnimi stanowi Załącznik nr 5 do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi określa się w szczególności: .
 - 1) Zasady komunikacji między małoletnimi;
 - 2) Zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie;
 - 3) Sposoby rozwiązywania konfliktów (z naciskiem na mediacje rówieśnicze);
 - 4) Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
 - 5) Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 6.

Uwzględnienie sytuacji małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych 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.

§ 7.

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:
 - 1) standardów ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury);
 - 2) poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich;
 - 3) przeciwdziałania przemocy, w tym podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
3. Należy zadbać, by małoletni wiedzieli, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę w Spółce GK WE lub inną zaufaną osobą z pracowników, która podejmie działania, aby udzielić danemu małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:

- 1) 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;
- 2) byli 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.

§ 8.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

1. Obowiązki pracodawcy:

- 1) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;
- 2) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony małoletnich,
- 3) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za ochronę małoletnich u pracodawcy,
- 4) udostępnienie danych kontaktowych osoby/osób, o których mowa w pkt 3) w sposób wskazany w §18 ust. 3 Standardów.

2. Do obowiązków osoby/osób odpowiedzialnej za ochronę małoletnich u pracodawcy, w zakresie:

1) odpowiedzialności za standardy ochrony małoletnich należy:

- a) dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej pracodawcy oraz na terenie zakładu pracy,
- b) przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich (poprzez spotkania, szkolenia, webinary, e-learningi, materiały edukacyjne),
- c) koordynowanie działań edukacyjnych,
- d) prowadzenie ewidencji pracowników, którzy zapoznali się z Standardami ochrony małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach,
- e) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem pracodawców, pracowników i małoletnich i ich aktualizacja.

2) bezpieczeństwa w Internecie (o ile małoletni w ramach praktycznej nauki zawodu będą mieli do niego dostęp) należy:

- a) zapewnienie wytycznych w zakresie bezpiecznego korzystania z Internetu i przedstawienie zasad bezpiecznego korzystania z Internetu małoletnim, i pracownikom oraz informowanie w przypadku jakichkolwiek aktualizacji regulacji w tym zakresie.
- b) zapewnienie, we współpracy ze służbami IT pracodawcy, bezpiecznych warunków korzystania z Internetu na urządzeniach pracodawcy poprzez:
 - i. ustalenie zakresu blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich do wieku;
 - ii. instalację oraz regularną aktualizację oprogramowania blokującego dostęp do treści nielegalnych i szkodliwych oraz aktualizację systemu operacyjnego urządzeń,
 - iii. ewaluację (co najmniej raz na rok) czy oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące i ustalony zakres jest adekwatny do potrzeb małoletnich oraz zmieniającego się otoczenia Internetu,
 - iv. sprawdzenie (co najmniej raz na miesiąc) czy na urządzeniach pracodawcy nie znajdują się treści nielegalne i szkodliwe.

3) przyjmowania 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 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);
- 4) prowadzenia 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. Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru interwencji oraz pracodawca.
- 5) udzielania 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:
 - i. zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - ii. zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne),
 - iii. 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).
3. Czynności opisane w ust. 2 pkt 4 i 5 mogą być dokonywane przez zespół, o którym mowa § 10 ust. 10 poniżej, w razie jego powołania przez pracodawcę w wyniku przyjęcia zgłoszenia lub powzięcia informacji o podejrzeniu krzywdzenia małoletniego.

Rozdział III

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

§ 9.

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:
 - 1) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),

- 2) podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
 - 3) 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:
- 1) osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - 2) opiekunów prawnych małoletniego;
 - 3) innego małoletniego.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
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.

§ 10.

1. 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 ochronę małoletniego u pracodawcy, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w standardach.
2. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego (przy jednoczesnym braku wystąpienia przesłanek opisanych w ust. 1) pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za ochronę małoletnich u pracodawcy. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
3. Podejrzenie krzywdzenia małoletniego następuje gdy:
 - 1) małoletni ujawnił pracownikowi fakt krzywdzenia;
 - 2) pracownik zaobserwował krzywdzenie małoletniego;
 - 3) małoletni ma na sobie ślady krzywdzenia, a zapytany odpowiada chaotycznie i niespójnie
 - 4) występują inne okoliczności mogące wskazywać na krzywdzenie małoletniego.
4. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego należy każdorazowo zapewnić bezpieczne miejsce i odseparować małoletniego od osoby stwarzającej zagrożenie.
5. Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy zawiadamia, w imieniu pracodawcy, o zaistniałej sytuacji dyrektora placówki, do której uczęszcza małoletni lub opiekuna małoletniego. Ponadto ustala z dyrektorem placówki, do której uczęszcza małoletni dalsze czynności, a w



przypadku gdy zaistnieje taka konieczność, informuje opiekunów o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka do odpowiedniej instytucji.

6. Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy niezwłocznie powiadamia pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
7. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do ochrony małoletnich, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę.
8. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony pracodawcy, a nie została wyznaczona osoba do ochrony małoletnich lub istnieją obiektywne przeszkody do podjęcia przez nią działań, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
9. 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.
10. Pracodawca może postanowić o powołaniu zespołu właściwego do przeprowadzenia interwencji, realizującego czynności opisane w §11-§14 niniejszych standardów przypisane osobie odpowiedzialnej za ochronę małoletnich u pracodawcy. W braku przeciwwskazań – osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy wchodzi w skład zespołu jako jego przewodniczący.
11. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik 6 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez pracodawcę.
12. 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.
13. 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.

§ 11.

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy 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 ochronę małoletnich u pracodawcy 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 ochronę małoletnich u pracodawcy 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.

§ 12.

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy 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 ochronę małoletnich u pracodawcy 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 ochronę małoletnich u pracodawcy 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:
 - 1) 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;
 - 2) 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 ochronę małoletnich u pracodawcy 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.

§ 13.

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w zakładzie pracy osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzewanym 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 podejrzewany 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 podejrzewaną 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 podejrzewaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

§ 14.

Plan wsparcia

1. Wobec małoletniego poddawane krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego, możliwości pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym, takimi jak ośrodek pomocy społecznej, poradnie psychologiczno-pedagogiczną, powiatowe centrum pomocy rodzinie, policja, sąd rejonowy. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.
2. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
 - 1) sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
 - 2) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach,
 - 3) skierowania małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.Lista miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka stanowi **Załącznik nr 7**.
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 IV
Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu
§ 15.

1. Pracodawca posiada dostęp do Internetu zabezpieczony odpowiednimi hasłami. W ramach praktycznej nauki zawodu i staży uczniowskich nie udostępnia się hasła małoletniemu, w związku z czym na terenie Spółki GK WE dostęp do Internetu dla małoletniego możliwy jest wyłącznie przez prywatne urządzenia mobilne.
2. W przypadku zaobserwowania przeglądania przez małoletniego treści niebezpiecznych, pracownik zobowiązany jest powiadomić opiekuna o zaistniałej sytuacji.
3. Jeśli powstanie potrzeba zapewnienia małoletnim dostępu do Internetu w związku z czynnościami związanymi z korzystaniem urządzenia Spółki GK WE umożliwiającego w/w dostęp, pracodawca jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju i zastosować regulacje objęte Załącznikiem nr 8.

Rozdział V
Monitoring
§ 16.

1. Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy, raz na 2 lata przeprowadza wśród pracowników ewaluację stanu znajomości i przestrzegania standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach.
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.
3. Osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy dokonuje opracowania stosownych ankiet.
4. Na podstawie ewaluacji, o której mowa w ust. 1 i 2, oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy, sporządza raport, który następnie przekazuje pracodawcy. Część raportu stanowi ocena znajomości standardów przez pracowników, zestawienie zgłaszanych naruszeń standardów ochrony małoletnich oraz propozycje zmian.
5. 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 ochronę małoletnich u pracodawcy.
6. Jeśli na podstawie raportu zostanie ustalone, że stopień znajomości standardów ochrony małoletnich jest niewystarczający, osoba odpowiedzialna za ochronę małoletnich u pracodawcy ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich dla pracowników.
7. Pracownicy zostają zapoznani z wnioskami i rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie.
8. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.

Rozdział VI
Ochrona danych osobowych i wizerunku małoletniego
§ 17.

1. Dane osobowe małoletniego podlegają ochronie na zasadach określonych w Ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 15 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. 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):
 - 1) pracownik ma obowiązek zachowania tajemnicy danych osobowych, które przetwarza oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem.
 - 2) dane osobowe małoletniego są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów.
 - 3) pracownik jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych małoletniego i udostępnienia tych danych w ramach zespołu interdyscyplinarnego.
2. Pracownik może wykorzystać informacje o małoletnim w celach szkoleniowych lub edukacyjnych wyłącznie z zachowaniem anonimowości małoletniego oraz w sposób uniemożliwiający identyfikację małoletniego.
3. Pracownik nie udostępnia osobom trzecim niebędącym przedstawicielami organów państwowych lub organizacji powołanych do wsparcia i ochrony małoletnich informacji o małoletnim ani o jego opiece.
4. Utrwalanie wizerunku małoletniego może następować na terenie zakładu pracy wyłącznie w ramach monitoringu wizyjnego pracodawcy. Pracownikowi nie wolno utrwalać na własne potrzeby wizerunku małoletniego (tj. filmowanie, fotografowanie), ani umożliwiać osobom trzecim utrwalania wizerunku małoletniego na terenie firmy bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
5. W celu realizacji materiału medialnego pracodawca może podjąć decyzję o udostępnieniu wybranych pomieszczeń Spółki dla potrzeb nagrania. Podejmując taką decyzję, poleca przygotowanie pomieszczenia w taki sposób, aby uniemożliwić rejestrowanie przebywających na terenie instytucji małoletnich.
6. Upublicznienie przez pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody jego opiekuna.

Rozdział VII
Przepisy końcowe
§ 18.

1. Niniejsze Standardy wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem wskazanym w uchwale zarządu Spółki GK WE.
2. Niniejsze Standardy stanowią dokument ogólnodostępnym dla pracowników, małoletnich oraz opiekunów.
3. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonych 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,

- c) przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom.
4. W sposób określony w ust. 3 pracodawca informuje o danych osobowych i kontaktowych pracownika wyznaczonego do pełnienia funkcji osoby odpowiedzialnej za ochronę małoletnich u pracodawcy.
 5. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych Standardów.
 6. Załączniki:
 - Załącznik nr 1- Oświadczenie o zapoznaniu się i zobowiązaniu do przestrzegania Standardów ochrony małoletnich w Spółkach GK WE (wzór)
 - Załącznik nr 2- Oświadczenie o krajach zamieszkania (wzór)
 - Załącznik nr 3- Oświadczenie o niekaralności, o którym mowa w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe (wzór)
 - Załącznik nr 4 - Zasady bezpiecznych relacji pracowników Spółki GK WE z małoletnimi
 - Załącznik nr 5 – Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi
 - Załącznik nr 6 - Karta interwencji (wzór)
 - Załącznik nr 7 – Lista instytucji pomocowych,
 - Załącznik nr 8 – Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu w Spółkach GK WE
 - Załącznik nr 9 – Wersja skrócona Standardów przeznaczona dla małoletnich wraz z zasadami postępowania małoletniego w razie doznania krzywdy

CPA
N

.....
(nazwa spółki)

**Oświadczenie o zapoznaniu się i zobowiązaniu do przestrzegania
„Standardów ochrony małoletnich realizujących praktyczną naukę zawodu i staże
uczniowskie w Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA”**

Ja, niżej podpisany/a(imię i nazwisko) oświadczam, że zapoznałem/łam się ze „Standardami ochrony małoletnich realizujących praktyczną naukę zawodu i staże uczniowskie w Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA ” obowiązującymi w wyżej wskazanej Spółce będącej moim pracodawcą i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(data i podpis składającego oświadczenie)

.....
(nazwa spółki)

Oświadczenie o krajach zamieszkania

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkałem/-am w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa:

1. _____
2. _____

oraz przedkładam informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi / informację z rejestrów karnych¹.

Jestem świadomy/-a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(data i podpis składającego oświadczenie)

¹ W przypadku braku możliwości pozyskania informacji z rejestrów karnych należy złożyć oświadczenie o niekaralności.

10 PAB

.....
(miejsowość i data)

Oświadczenie o niekaralności, o którym mowa w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe

Ja, (imię i nazwisko), posiadający/-a numer PESEL
....., oświadczam, że nie byłem/-am skazany/-a za umyślne przestępstwo
przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo
przeciwko rodzinie i opiece, przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o
przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939).

Nie orzeczono wobec mnie zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem,
edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub
miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub
opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu.

.....
(podpis)

Zasady bezpiecznych relacji pracowników Spółki GK WE 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 krzyku (krzyk, zakładając pozytywne intencje i cel osoby, która krzyczy nie daje gwarancji zatrzymania/uniknięcia niebezpieczeństwa, lecz przeciwnie, może doprowadzić do silnego przestraszenia dziecka i w związku z tym do jego gwałtownej, niekontrolowanej reakcji)
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 niestosowny. 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 utrzymywać 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 ukrywany, 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

1 80

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 wierzysz;
 - b) zapewnić małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
 - c) wyjaśniać 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 odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

Proces wdrożenia procedury reagowania

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 nieawersyjnych 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 przerwania 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:

- 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;
- 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;
- 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:

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

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

1. Małoletni mają prawo do przebywania w bezpiecznych warunkach.
2. Małoletni mają obowiązek przestrzegania zasad i norm zachowania określonych w stosownych regulaminach Spółki GK WE.
3. Małoletni uznają prawo innych do odmienności i zachowania tożsamości ze względu na: pochodzenie etniczne, geograficzne, narodowe, religię, status ekonomiczny, cechy rodzinne, wiek, płeć, orientację seksualną, cechy fizyczne, niepełnosprawność. Nie naruszają praw innych – nikogo nie dyskryminują ze względu na jakąkolwiek jego odmiennosc.
4. Zachowanie i postępowanie wobec kolegów nie narusza ich poczucia godności osobistej. Małoletni są zobowiązani do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek, ich prawa do własnego zdania, do poszukiwań i popełniania błędów, do własnych poglądów, wyglądu i zachowania – w ramach społecznie przyjętych norm i wartości.
5. Kontakty między małoletnimi cechuje zachowanie przez nich wysokiej kultury osobistej, np. używanie zwrotów grzecznościowych typu *proszę, dziękuję, przepraszam*; uprzejmość; życzliwość; poprawny, wolny od wulgaryzmów język; kontrola swojego zachowania i emocji; wyrażanie sądów i opinii w spokojny sposób, który nikogo nie obraża i nie krzywdzi.
6. Małoletni budują wzajemne relacje poprzez niwelowanie konkurencyjności między sobą w różnych obszarach życia, wzajemne zrozumienie oraz konstruktywne, bez użycia siły rozwiązywanie problemów i konfliktów między sobą. Akceptują i szanują siebie nawzajem.
7. Małoletni okazują zrozumienie dla trudności i problemów swoich kolegów i oferują im pomoc. Nie kpią, nie szydzą z ich słabości, nie wyśmiewają ich, nie krytykują.
8. W kontaktach między sobą małoletni nie zachowują się prowokacyjnie i konkurencyjnie. Nie powinni również mieć poczucia zagrożenia, czy odczuwać wrogości ze strony kolegów.
9. Małoletni mają prawo do własnych poglądów, ocen i spojrzenia na świat oraz wyrażania ich, pod warunkiem, że sposób ich wyrażania wolny jest od agresji i przemocy oraz nikomu nie wyrządza krzywdy.
10. Bez względu na powód, agresja i przemoc fizyczna, słowna lub psychiczna wśród małoletnich pacjentów nigdy nie może być przez nich akceptowana lub usprawiedliwiona. Sami nie mają prawa stosować z jakiegokolwiek powodu słownej, fizycznej i psychicznej agresji i przemocy wobec innych pacjentów.
11. Małoletni mają obowiązek przeciwstawiania się wszelkim przejawom brutalności i wulgarności oraz informowania pracowników o zaistniałych zagrożeniach.
12. Jeśli małoletni jest świadkiem stosowania przez innego małoletniego jakiegokolwiek formy agresji lub przemocy, ma obowiązek reagowania na nią, np.: pomaga ofierze, chroni ją, szuka pomocy dla ofiary u osoby dorosłej (pracownika Zakładu).

10
JK

Niedozwolone zachowania małoletnich na terenie Spółki GK WE:

Niedozwolone jest stosowanie niżej wymienionej agresji i przemocy wobec innych osób:

1. agresji i przemocy fizycznej w różnych formach, np.:
 - bicie/uderzenie/popychanie/kopanie/opluwanie,
 - wymuszenia,
 - napastowanie seksualne,
 - nadużywanie swojej przewagi nad inną osobą,
 - fizyczne zaczepki,
 - zmuszanie innej osoby do podejmowania niewłaściwych działań,
 - rzucanie w kogoś przedmiotami,

2. agresji i przemocy słownej w różnych formach, np.:
 - krzyczenie,
 - obelgi, wyzwiska,
 - wyśmiewanie, drwienie, szydzenie z ofiary,
 - bezpośrednie obrażanie ofiary,
 - plotki i obraźliwe żarty, przedrzeźnianie ofiary,
 - groźby,

3. agresji i przemocy psychicznej w różnych formach, np.:
 - poniżanie,
 - wykluczanie/izolacja/milczenie/manipulowanie,
 - pisanie na ścianach, ławkach, murach,
 - wulgarne gesty,
 - śledzenie/szpiegowanie,
 - obraźliwe SMS-y i MMS-y,
 - wiadomości na forach internetowych lub tzw. pokojach do czatowania,
 - telefony i e-maile zawierające groźby, poniżające, wulgarne, zastraszające,
 - niszczenie/zabieranie rzeczy należących do ofiary,
 - straszenie,
 - szantażowanie.

KARTA INTERWENCJI

Imię i nazwisko małoletniego			
Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)			
Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia			
Opis działań podjętych przez osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich u pracodawcy lub powołany zespół	Data:	Działanie:	
Spotkania z opiekunami małoletniego	Data:	Opis spotkania:	
Forma podjętej interwencji (zakreślić właściwe)	zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	wniosek o wgląd w sytuację małoletniego/rodziny	inny rodzaj interwencji(jaki?):
Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji			
Wyniki interwencji – działania organów wymiaru sprawiedliwości (jeśli Spółka uzyskała informacje o wynikach działania Spółki, działania szkoły lub opiekunów)	Data:	Działanie:	
Wskazanie osoby/osób (w razie zespołu) sporządzającej/yh kartę interwencji i podpis/y			

AG

Lista instytucji pomocowych

- **Lokalne ośrodki pomocy społecznej** – oprócz wsparcia ekonomicznego, prawnego, mieszkaniowego, rzeczowego itd. wiele ośrodków oferuje również warsztaty podnoszenia umiejętności wychowawczych, kursy kompetencji rodzicielskich czy zajęcia w ramach „Akademii rodziców”. W OPS-ie istnieje ponadto możliwość uzyskania pomocy asystenta rodziny (na wniosek rodziców), a także zawnioskowania o asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością, jeśli rodzina posiada pod opieką dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności. Dla wielu rodzin możliwość uzyskania wsparcia asystenckiego jest tym, co ratuje dziecko i rodzinę przed trwałym kryzysem! Pomoc OPS-u jest nieodpłatna.
- **Ośrodki interwencji kryzysowej** – placówki prowadzone przez powiaty. Oferują pomoc osobom, które doświadczają trudnej sytuacji życiowej i braku równowagi psychicznej na skutek m.in.: śmierci bliskiej osoby, choroby własnej, dziecka czy innej bliskiej osoby, rozvodu/rozstania, konfliktów w rodzinie, zagrożenia przemocą. W ośrodku prowadzone jest poradnictwo psychologiczne, interwencja kryzysowa, krótkoterminowa psychoterapia, organizowane są warsztaty i grupy wsparcia. Pomoc OIK-u jest nieodpłatna.
- **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne** – świadczą pomoc diagnostyczną i konsultacyjną, organizują kursy psychoedukacyjne i podnoszące kompetencje rodzicielskie (np. szkoła dla rodziców, warsztaty pozytywnej dyscypliny, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD). Pracują w nich zespoły orzecznicze, umożliwiające uzyskanie m.in. orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, opinii o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju, orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania. Pomoc w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej jest bezpłatna.
- **Specjalistyczne poradnie rodzinne** – publiczne ośrodki świadczące pomoc psychologiczną i wsparcie dla par i rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych i rodzinnych, prowadzą psychoterapię dzieci i dorosłych, organizują warsztaty i grupy dla rodziców. Pomoc SPR jest bezpłatna.
- **Ośrodki wczesnej interwencji** – oferują kompleksową, skoordynowaną, wielospecjalistyczną pomoc dzieciom do lat 7 oraz ich opiekunom (w zakresie opieki nad dzieckiem). OWI działają w ramach NFZ, potrzebne jest skierowanie od lekarza. W OWI dziecko może liczyć na m.in.: terapię wczesnego wspomaganie rozwoju, fizjoterapię, zajęcia logopedyczne i inne. OWI oferują pomoc dzienną i bezpłatną.
- **Ośrodki wsparcia dziennego (dawniej „światlice środowiskowe”)** – pobyt dziecka w takim ośrodku trwa kilka godzin (głównie po lekcjach), jest bezpłatny i dobrowolny, a oferta kierowana jest przede wszystkim do rodzin borykających się z trudnościami wychowawczo-opiekuńczymi, które wychowują dzieci w wieku szkolnym. W ośrodkach wsparcia dziennego dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych, kompensacyjnych i innych.

NA

- **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** – oferują wsparcie dla dzieci oraz rodziców doświadczających kryzysu psychicznego i trudności rodzicielskich w formie indywidualnej, grup terapeutycznych i warsztatów. Centra działają w ramach NFZ.
- **Centra pomocy dzieciom** – są to miejsca, w których dzieci pokrzywdzone przestępstwem oraz ich opiekunowie otrzymują pod jednym dachem kompleksową i interdyscyplinarną pomoc. Oznacza to, że sprawę dziecka, które trafi pod opiekę centrum, prowadzi od początku do końca grupa tych samych profesjonalistów. Na spotkaniach zespołu interdyscyplinarnego wspólnie podejmują decyzję, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje dziecko i jego opiekunowie. Strategię pomocy realizują – na ile jest to możliwe – pracownicy szkoły: psycholodzy, lekarze, pracownik socjalny. Odbywa się tu również przesłuchanie sądowe dziecka, jeśli jest to potrzebne. Mapę tych miejsc znajdziesz na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.
- **Ogólnopolskie i lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci.** Warto zachęcić rodziców, aby sprawdzili i poszukali oferty dla siebie. Wśród dostępnych możliwości są między innymi: grupy wsparcia (dla rodziców małych dzieci, dla rodziców w żałobie, dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością, itd.), konsultacje i terapie psychologiczne, warsztaty i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców, warsztaty dla dzieci.
- **Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116111** prowadzony przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę, - bezpłatny, anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim; <https://116111.pl>
- **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzeczniczki Praw Dziecka 800 12 12 12** – bezpłatny anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim, <https://800121212.pl>
- **Telefon dla ofiar przemocy w rodzinie 800 120 002**
- **Policyjny Telefon Zaufania ds. Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie tel. 800 120 226**
- **Antydepresyjny Telefon Forum Przeciw Depresji tel. 22 594 91 00**
- **Pomarańczowa linia – program informacyjno-konsultacyjny dla rodziców dzieci pijących alkohol i zażywających narkotyki tel. 801 140 068**
- **Telefoniczna Pierwsza Pomoc Psychologiczna tel. 22 425 98 48**
- **Centrum wsparcia dla osób dorosłych w kryzysie psychicznym 800 70 2222**
- **Telefon zaufania dla osób dorosłych w kryzysie emocjonalnym tel. 116 123**

ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z INTERNETU W SPÓŁKACH GK WE

Niniejsze zasady znajdują zastosowanie jeśli powstanie potrzeba zapewnienia małoletnim dostępu do Internetu w związku z czynnościami związanymi z korzystaniem z urządzenia Spółki GK WE umożliwiającego dostęp (korzystanie) z Internetu.

I. Definicja zagrożeń związanych z użytkowaniem Internetu

1. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:

- 1) 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”).
- 2) 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) patostreamy,
 - f) treści dyskryminacyjne
 - g) treści pornograficzne, itp.
- 3) 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,

- 4) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwań online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
2. 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:
- 1) ustalić zakres zabezpieczenia oraz blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich;
 - 2) dokonać wyboru konkretnego oprogramowania (w tym np. oprogramowanie antywirusowe, narzędzia ochrony rodzicielskiej monitorowania aktywności użytkowników itp.);
 - 3) zainstalować oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące;
 - 4) dokonywać bieżącej aktualizacji oprogramowania, o którym mowa w pkt 3;
 - 5) 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.

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

1. 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.

III. 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.

IV. 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.

10 8/16

Standardy ochrony małoletnich
realizujących praktyczną naukę zawodu i staże uczniowskie
w Spółkach Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA

wersja skrócona

1. Spółki Grupy Kapitałowej WĘGLOKOKS ENERGIA wprowadziły procedury, nazwane standardami ochrony małoletnich mające na celu ochronę Was - uczniów pobierających w zakładach pracy praktyczną naukę zawodu lub odbywających staż uczniowski, przed wszelkiego rodzaju przemocą, w szczególności tj.:
 - **przemocą fizyczną** (przykładowe formy: uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała)
 - **przemocą emocjonalną** (np. poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie, nieustanna krytyka)
 - **przemocą seksualną** (oznaczającą angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą, w tym wykorzystywanie seksualne, które może zachodzić zarówno z kontaktem fizycznym (np. dotykanie małoletniego, współżycie z małoletnim), jak i bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie małoletniemu materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm);
 - **przemocą równieśniczą** - (nękanie rówieśnicze, *bullying* ze strony rówieśników, dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem Internetu i telefonów komórkowych). Obejmuje: przemoc słowną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie), przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż), przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie), przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów), cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę), wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
 - **przemocą domową, czy zaniedbywaniem**
2. W każdej Spółce GK WE, w której uczniowie odbywają praktyczną naukę zawodu lub staże uczniowskie został wyznaczony **pracownik, mający za zadanie chronić małoletnich** – dbać, aby Standardy były w Spółce przestrzegane przez wszystkich pracowników (w szczególności instruktorów i opiekunów praktyk), przyjmować zgłoszenia dotyczące ewentualnych naruszeń, prowadzić interwencje i udzielać Wam wsparcia.

Imię i nazwisko i dane kontaktowe osoby odpowiedzialnej za ochronę małoletnich u pracodawcy znajdziecie na stronie internetowej Spółki oraz na tablicach ogłoszeniowych w Spółce.

Na stronie internetowej Spółki znajdziecie także pełną wersję Standardów ochrony małoletnich w GK WE – jest ona do Waszej dyspozycji także w Spółce m.in. u opiekuna praktyk.

3. W Spółkach GK WE przestrzegane są prawa małoletnich określone w obowiązujących przepisach państwa polskiego. Obejmują one w szczególności:

- a) prawo ochrony Waszego życia i zdrowia,
 - b) prawo do wolności sumienia, myśli oraz wyznania,
 - c) prawo do rozwoju osobistego,
 - d) prawo do utrzymywania kontaktów społecznych zwłaszcza z rówieśnikami,
 - e) prawo do szacunku i uznania ze strony innych.
4. Nie można pozbawić Was tych praw. Zdarzają się natomiast wyjątkowe sytuacje, w których konieczne jest ich ograniczenie, jednak dzieje się tak tylko wtedy, gdy pozwalają na to przepisy prawa lub zagrożone jest czyjeś zdrowie, życie lub mienie. Na przykład w sytuacji, gdy to Wy popełniacie przestępstwo atakując swojego kolegę, wtedy pracownik Spółki ma nie tylko prawo, ale obowiązek ograniczyć Waszą wolność, żeby powstrzymać Was przez zrobieniem krzywdy innej osobie.
 5. Ochrona prawna - przed każdą formą przemocy i wykorzystania - przysługuje wszystkim osobom, które są związane ze Spółką, ze szczególnym uwzględnieniem Was - małoletnich, jednakże musicie pamiętać, że ochrona ta dotyczy również instruktorów nauki zawodu, opiekunów praktyk i innych pracowników Spółki. Ochrona prawna rozciąga się także na mienie Spółki.
 6. Aby w Spółce procedury odnosiły skutek, niezbędne jest zgłaszanie przez Was wszelkich zachowań zagrażających życiu, zdrowiu oraz godności - bez względu na to czy chodzi o zachowania innego małoletniego, czy dorosłego. Sytuacje takie należy zgłaszać instruktorom, opiekunom lub innemu pracownikowi Spółki do którego macie zaufanie, np. pracownikowi odpowiedzialnemu za ochronę małoletnich w spółce, albo innej dorosłej osobie - nawet jeżeli ten dorosły nie pracuje w Spółce.
 7. Pamiętajcie, że istnieje całkowity zakaz stosowania kar cielesnych w stosunku do małoletnich.
 8. Zabronione jest również stosowanie kar, które są upokarzające, poniżające, ośmieszające - zakaz ten obowiązuje wszystkich dorosłych, ale też Was samych.
 9. Musicie wiedzieć, że siłę fizyczną można stosować wobec Was wyłącznie w celu powstrzymania agresji, która zagraża życiu i zdrowiu oraz bezpieczeństwu Waszemu lub innych osób.
 10. Zabronione jest nękanie, prześladowanie, szantażowanie.
 11. Zakazane jest wkraczanie w Waszą osobistą sferę seksualną – nie wolno tego robić ani słownie, ani fizycznie.
 12. Każdemu przysługuje prawo do prywatności, a wszelkie zachowania naruszające Waszą prywatność, niezależnie od osoby, która naruszałaby to prawo, są zabronione.
 13. Pamiętajcie, że w Spółce zabronione jest fotografowanie lub nagrywanie.
 14. Niedozwolone jest stosowanie wobec Was, ale także przez Was wobec innych uczniów oraz pracowników Spółki:
 - a) agresji i przemocy fizycznej w różnych formach, np.: bicie/uderzenie/popychanie/kopanie/opluwanie, wymuszenia, napastowanie seksualne, nadużywanie swojej przewagi nad inną osobą, fizyczne zaczepki, zmuszanie innej osoby do podejmowania niewłaściwych działań, rzucanie w kogoś przedmiotami,
 - b) agresji i przemocy słownej w różnych formach, np.: krzyczenie, obelgi, wyzwiska, wyśmiewanie, drwienie, szydzenie z ofiary, bezpośrednie obrażanie ofiary, plotki i obraźliwe żarty, przedrzeźnianie ofiary, groźby,
 - c) agresji i przemocy psychicznej w różnych formach, np.: poniżanie, wykluczanie/izolacja/milczenie/manipulowanie, pisanie na ścianach, ławkach, murach, wulgarnie gesty, śledzenie/szpiegowanie, obraźliwe SMS-y i MMS-y, wiadomości na forach internetowych lub tzw. pokojach do czatowania, telefony i e-maile zawierające groźby, poniżające, wulgarnie, zastraszające, niszczenie/zabieranie rzeczy należących do ofiary, straszenie, szantażowanie.

PAMIĘTAJCIE !!!

KAŻDY ma prawo do poszanowania swojej godności.

JEŚLI sam/a doznajesz krzywdy lub jesteś świadkiem krzywdzenia innego małoletniego to NATYCHMIAST powiedz o tym komuś dorosłemu np. pracownikowi Spółki.

Możesz skorzystać także ze wsparcia w infoliniach podanych poniżej:

Telefon Zaufania dla Dzieci i Młodzieży: **116 111** czynny całą dobę przez cały tydzień.

Masz prawo szukać wsparcia dla siebie. Jeśli tego potrzebujesz zadzwoń pod bezpłatny numerem: **116 111** lub wejdź na stronę www.116111.pl

Całodobowa infolinia dla dzieci, młodzieży, rodziców i nauczycieli: **800 080 222**

Antydepresyjny Telefon Forum Przeciw Depresji: **22 594 91 00**

Rzecznik Praw Dziecka prowadzi darmowy, całodobowy Dziecięcy Telefon Zaufania, gdzie zarówno dzieci, jak i ich rodzice, czy opiekunowie mogą w każdej chwili uzyskać profesjonalne wsparcie psychologiczne i prawne. Jeśli tego potrzebujesz zadzwoń pod bezpłatny numer: **800 12 12 12**

Telefonując pod wskazane numery możesz porozmawiać o wszystkim, o przyjaźni, miłości, dojrzewaniu, kontaktach z rodzicami, rodzeństwem, problemach w szkole czy emocjach, których doświadczasz.

Możesz uzyskać pomoc w sytuacji, kiedy czujesz się dyskryminowany, kiedy doświadczasz przemocy lub jesteś jej świadkiem.

Pomoc Psychologiczna: **22 425 98 48**

ZASADY TWOJEGO POSTĘPOWANIA W SYTUACJI W KTÓREJ DOZNAJESZ KRZYWDY

(procedury interwencyjne)

Rodzaj krzywdy

Znęcanie się, przemoc fizyczna, słowna, psychiczna stosowane wobec małoletniego

Opis sytuacji:

Ktoś przez DŁUŻSZY CZAS stosuje wobec Ciebie przemoc (fizyczną, słowną, psychiczną itp.) lub jest agresywny, nęka Cię w różny sposób, znęca się nad Tobą

Ścieżka Twojego postępowania

1. Jeśli nie czujesz się bezpiecznie, powiedz o tym pracownikowi Spółki. Przedstaw mu sytuację, jeśli masz świadków przemocy stosowanej wobec Ciebie, poinformuj o tym. Poproś o reakcję, wsparcie i pomoc. Poinformuj także rodziców o tym, co Cię spotyka.

2. Pracownik, do którego się zgłosiłeś, podejmie działania, mające na celu wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. Działania te może podjąć we współpracy z rodzicami, jeśli wyrażą oni wolę uczestniczenia w postępowaniu wyjaśniającym.

Działania Spółki:

Spółka, zgodnie z przepisami prawa bezzwłocznie podejmie działania mające na celu powstrzymanie i wyeliminowanie tego zjawiska. Obowiązkiem każdego pracownika, który zaobserwował fakt jakiegokolwiek przemocy, czy agresji lub został o nim poinformowany jest zobowiązany do przerwania tego zachowania.

Rodzaj krzywdy

Przemoc domowa, która jest stosowana wobec Ciebie

Jeżeli dzieje Ci się w domu jakakolwiek krzywda, możesz poinformować o tym pracownika Spółki, do którego masz zaufanie. Podjmie on stosowne, zgodne z zakresem swoich kompetencji działania, mające na celu Twoją ochronę.

Jeśli jednak pracownicy zauważą w Twoim zachowaniu i wyglądzie symptomy i oznaki stosowanej wobec Ciebie przemocy domowej, to mimo że tego nie ujawniłeś, mają obowiązek podjąć chroniące Cię działania i/lub zgłosić to do instytucji, które udzielą Ci zgodnej z prawem pomocy.

Ścieżka Twojego postępowania

1. Możesz ujawnić wybranemu pracownikowi Spółki, do którego masz zaufanie, że dzieje Ci się krzywda i poprosić go o pomoc w tej trudnej dla Ciebie sytuacji.

Może wystąpić również przypadek, że pracownik obserwując Cię, podejrzewa, że jesteś krzywdzony, chociaż mu tego nie zgłosiłeś. W tej sytuacji może przeprowadzić z Tobą rozmowę oraz z Twoimi rodzicami/prawnymi opiekunami, w celu zweryfikowania podejrzeń.

2. Po uzyskaniu informacji od Ciebie podejmie interwencję w Twojej sprawie. Rozmowa z Tobą będzie podstawą do oceny stopnia zagrożenia Twojego bezpieczeństwa.

Działania Spółki:

Każdy pracownik ma obowiązek troszczyć się o Twoje dobro i bezpieczeństwo i udzieli Ci pomocy, zgodnie ze swoimi kompetencjami.

Pamiętaj, że możesz opowiadać o tym, co się wydarzyło, swobodnie - opowiedz o zachowaniu sprawcy i swoich odczuciach. Nie musi być zachowana kolejność wydarzeń. Pracownicy dadzą Ci czas na wypowiedzenie się i nie będą Cię korygować. Żeby uzyskać jak najwięcej informacji, mogą Ci zadać dodatkowe pytania. W sytuacjach bezpośrednio zagrażających Twojemu zdrowiu lub życiu, pracownik powiadamia policję lub prokuraturę rejonową.

Pamiętaj!

Każde zachowanie o charakterze przemocowym, również seksualnym, wobec osoby małoletniej jest przestępstwem. Spółka ma obowiązek zgłosić sprawę wykorzystywania seksualnego osoby małoletniej na policję.

Sposób postępowania w sytuacji krzywdzenia małoletnich określa procedura „Niebieskiej Karty” – polega ona na podejmowaniu interwencji w środowisku wobec rodziny dotkniętej przemocą i odbywa się wg ustalonych zasad prawnych.

Do wszczęcia procedury „Niebieskie karty” nie jest konieczna pewność występowania przemocy, wystarczy jej uzasadnione podejrzenie.

Rodzaj krzywdy

Stosowanie wobec małoletniego cyberprzemocy

Cyberprzemoc ma miejsce wtedy, gdy doświadczyłeś przemocy w sieci w jakiegokolwiek formie - nękania, straszenia, szantażowania z użyciem sieci, publikowania lub rozsyłania ośmieszających, kompromitujących informacji, zdjęć, filmów z użyciem sieci oraz gdy ktoś podszywa się w sieci pod Ciebie wbrew Twojej woli.

Ścieżka Twojego postępowania

1. Postaraj się zabezpieczyć dowody przemocy w sieci stosowanej wobec Ciebie.
2. Zgłoś ten fakt pracownikowi Spółki i rodzicom.
3. Jeśli masz świadków doświadczanej przez Ciebie cyberprzemocy, powiedz o nich pracownikowi. Identyfikacja sprawcy często jest możliwa dzięki zebranych materiałom – wynikom rozmów z osobą zgłaszającą, z ofiarą cyberprzemocy, analizie zebranych dowodów z sieci.
4. Pracownik wspólnie z Tobą oceni, czy zdarzenie wyczerpuje znamiona cyberprzemocy, czy jest np. niezbyt udanym żartem.

Działania Spółki:

PK

Pracownik Spółki wysłucha Cię, przeanalizuje dowody, które dostarczysz. Jeśli będziesz mieć kłopot z zabezpieczeniem dowodów w sieci, pracownik poprosi o pomoc specjalistę. Po dokonaniu analizy dowodów i ustaleniu okoliczności cyberprzemocy pracownik podejmie działania mające na celu ustalenie sprawcy cyberprzemocy. Pracownik może też o zaistniałym zdarzeniu cyberprzemocy poinformować Twoich rodziców lub nawet policję – decyzję w tej sprawie podejmie wspólnie z Tobą, rodzicami i dyrektorem Szkoły. Wystąpienie cyberprzemocy nie jest jednoznaczne z koniecznością zaangażowania policji i sądu rodzinnego. Spółka powinna powiadomić odpowiednie służby, gdy wykorzysta wszystkie dostępne środki zapobiegające cyberprzemocy.

Pamiętaj: Nie jesteś winien/winna zaistniałej sytuacji i nikt nie ma prawa zachowywać się wobec Ciebie w niewłaściwy sposób.

Pomoc, którą otrzymasz ze strony pracowników, nie kończy się w momencie zakończenia procedur ustalenia sprawcy i zastosowania wobec niego środków dyscyplinujących. Pracownicy Spółki będą w sposób szczególny czuwać nad Twoim bezpieczeństwem i zwracać uwagę, czy nie są podejmowane wobec Ciebie dalsze działania przemocowe. Będą Ci również pomagać w radzeniu sobie z tą trudną dla Ciebie sytuacją.

Rodzaj krzywdy

Zagrożenie bezpieczeństwa małoletniego w wyniku sekstingu

Seksting polega na wysyłaniu innym osobom przez Internet lub telefon swoich intymnych zdjęć lub filmów. Jest to niebezpieczne zjawisko, ponieważ raz wysłane treści mogą zostać zapisane i użyte w dowolny sposób. Mogą też trafić w ręce niepowołanych osób i stają się narzędziem cyberprzemocy: szantażu czy zastraszania osoby, która się na nich znajduje. Mogą zostać przesłane innym osobom bez zgody osoby, która się na nich znajduje.

Rodzaje sekstingu:

1. Wymiana materiałów o charakterze seksualnym następuje tylko w ramach związku między dwojgiem rówieśników. Materiały nie uległy rozprzestrzenieniu dalej.
2. Materiały o charakterze seksualnym zostały rozesłane większej liczbie osób, jednak nie dochodzi do cyberprzemocy na tym tle. Młodzież traktuje materiał jako formę wyrażenia siebie.
3. Materiały zostały rozesłane większej liczbie osób w celu upokorzenia osoby na nich zaprezentowanej lub zostają rozpowszechnione omyłkowo, jednak są zastosowane jako narzędzie cyberprzemocy.

Ścieżka Twojego postępowania

Jeśli Ty i/lub Twoi rodzice uznają, że jesteś ofiarą sekstingu:

1. Opowiedz o nim dokładnie rodzicom lub pracownikowi Spółki, któremu ufasz.
2. Zbierz i zabezpiecz dowody dostępne w formie elektronicznej - przesyłane zdjęcia, zrzuty ekranów portali, w których opublikowano zdjęcia. Dzięki nim możliwa będzie identyfikacja sprawcy.
3. Ponieważ seksting jest karalny, skrupulatność i wiarygodność dokumentacji ma duże znaczenie.
4. Przekaż zebrane materiały pracownikowi Spółki.

Działania Spółki:

- a. W Spółki zostanie przeprowadzona analiza dowodów oraz postępowanie mające na celu ustalenie sprawcy. Jeżeli niektóre z tego typu materiałów rozesłanych do większej liczby osób zostaną uznane za pornograficzne, Spółka ma obowiązek zgłoszenia incydentu na policję.
- b. biorąc pod uwagę Twoje dobro, Spółka poinformuje o zdarzeniu Twoich rodziców.
- c. jeżeli celem sprawcy było upokorzenie Ciebie, sprawca/sprawcy zostaną wezwani do zarządu Spółki. Przedstawione zostaną sprawcom dowody, okoliczności zdarzenia, konsekwencje, jakimi skutkuje takie zachowanie. Wobec sprawcy – jeśli był to pracownik - zostaną zastosowane środki dyscyplinujące określone w przepisach prawa.

Rozmowa na temat samego zdarzenia czy identyfikacji potencjalnego sprawcy będzie realizowana w warunkach komfortu psychicznego dla Ciebie – ofiary sekstingu, z szacunkiem dla Twojej indywidualności i przeżytego stresu.

Rodzaj krzywdy

Wysyłanie małoletniemu w Internecie treści szkodliwych, nielegalnych i niepożądanych

Są to treści, które mogą wywołać u Ciebie negatywne emocje i które promują, czy też po prostu przedstawiają niebezpieczne albo niezgodne z prawem zachowania.

Ścieżka Twojego postępowania

Jeżeli ktoś wysłał Ci w Internecie treści nawołujące do samookaleczeń, samobójstw, zachowań szkodliwych dla zdrowia, treści dyskryminujące, promujące wrogość, nienawiść, treści pornograficzne dostępne bez żadnego ostrzeżenia, fake newsy - fałszywe wiadomości:

1. Zgłoś ten fakt rodzicom albo pracownikowi Spółki, któremu ufasz.
2. W miarę swoich możliwości i umiejętności zabezpiecz dowody. Skorzystaj z pomocy rodziców i pracowników. Jeśli masz świadków zdarzenia, poinformuj o nich.
3. Zabezpieczenie dowodów jest przede wszystkim zadaniem Twoich rodziców lub opiekunów prawnych, w czynnościach tych może wspomagać ich przedstawiciel Spółki posiadający odpowiednie kompetencje techniczne. Dowody odgrywają kluczowe znaczenie w identyfikacji sprawców.

Działania Spółki:

- a. Spółka poinformuje Twoich rodziców o zaistniałym zdarzeniu,
- b. we współpracy z nimi, po dokonaniu analizy dowodów ustali okoliczności uzyskania przez Ciebie dostępu do szkodliwych treści,
- c. pamiętaj, że sprawcą jest osoba, która udostępniła szkodliwe treści lub twórca tych treści,
- d. po ustaleniu sprawcy zostanie przeprowadzona rozmowa z nim oraz jego rodzicami. W trakcie rozmowy sprawcy zostanie uświadomiona szkodliwość prowadzonych przez niego działań,
- e. jeżeli upowszechniane treści naruszały obowiązujące prawo, Spółka złoży zawiadomienie na policję,
- f. kontakt z treściami szkodliwymi lub niebezpiecznymi może wywołać u Ciebie duży stres i frustrację. Spółka uzgodni z Twoimi rodzicami podejmowane działania i formy wsparcia Ciebie.

Rodzaj krzywdy

Naruszenie prywatności dotyczące nieodpowiedniego bądź niezgodnego z prawem wykorzystania w sieci danych osobowych lub wizerunku małoletniego

Ścieżka Twojego postępowania

Gdy sprawcą jest kolega skontaktuj się z pracownikiem Spółki. Przedstaw mu sytuację (szczegóły sprawy), okoliczności naruszenia Twoich praw.

1. Poinformuj równocześnie o zaistniałym zdarzeniu rodziców.
2. W miarę Twoich możliwości zabezpiecz dowody naruszenia Twoich praw. Zgromadź sam lub z pomocą pracownika Spółki posiadającego umiejętności z zakresu technologii cyfrowej materiały świadczące o wystąpieniu nieodpowiedniego lub niedozwolonego prawem działania – w formie elektronicznej (e-mail, zrzut ekranu, konwersacja w komunikatorze lub mms/sms).
3. Przekaż dowody rodzicom i pracownikowi.
4. Dokonaj zmian identyfikujących Cię w sieci – powinni być przy tym Twoi rodzice.

Działania Spółki:

Spółki podejmie działania mające na celu ustalenie sprawcy naruszenia Twoich praw do ochrony wizerunku i danych osobowych.

Uwaga!

Zebrane dowody muszą jasno wskazywać na konkretnego sprawcę oraz na to, że sprawca świadomie zmierzał do wyrządzenia Ci szkody majątkowej lub osobistej.

→