

Standardy Ochrony Małoletnich odbywających praktyki zawodowe w „MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o.

Preambula

„MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o. przyjmuje uczniów szkół ponadpodstawowych na praktyki zawodowe, dlatego też mając na względzie przepisy ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r., poz. 560 z późn. zm.), zaktualizował się obowiązek wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich.

Wprowadzając niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich, których celem jest zapewnienie właściwej reakcji na sytuacje mogące stanowić niebezpieczeństwo dla małoletnich odbywających praktyki zawodowe, wszyscy pracownicy i współpracownicy „MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o. zaangażowani w te działania obowiązani są kierować się dobrem małoletnich w celu zapewnienia im ochrony przed wszelkimi formami krzywdzenia.

Rozdział I – Postanowienia ogólne

§ 1

1. Użyte w niniejszym dokumencie terminy oznaczają:
 - 1) ustawa – ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r., poz. 560),
 - 2) pracodawca / Spółka / zakład – „MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o. z siedzibą w Biłgoraju,
 - 3) pracownik – każdy pracownik zatrudniony w Spółce bez względu na formę zatrudnienia, w tym także stażysta, wolontariusz lub inna osoba współpracująca ze Spółką,
 - 4) dokument / procedura / Standardy – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich,
 - 5) osoba małoletnia / małoletni – osoba do ukończenia 18 roku życia, a także osoba, która jest uczniem szkoły, realizującym praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.), na podstawie umowy o staż uczniowski,
 - 6) opiekun małoletniego – przedstawiciel ustawowy małoletniego, w tym rodzic, opiekun prawny lub rodzic zastępczy,
 - 7) opiekun praktyk zawodowych – osoba wyznaczona przez Spółkę do prowadzenia pod jej kierunkiem praktyk zawodowych małoletnich,
 - 8) krzywda małoletniego – popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego przez jakąkolwiek osobę oraz zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbywanie,
 - 9) Rejestr – Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym w rozumieniu ustawy.



2. Celem wprowadzenia niniejszego dokumentu jest ochrona małoletnich w działaniach prowadzonych przez Spółkę związanych z odbywaniem przez małoletnich praktyk zawodowych, poprzez określenie dla wszystkich osób zaangażowanych w te działania prawidłowych zachowań w stosunku do małoletnich w nich uczestniczących, zapewnienie małoletnim bezpieczeństwa, dbałość o ich dobro, uwzględnienie ich potrzeb i podejmowanie działań w ich jak najlepszym interesie.

Rozdział II – Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników

§ 2

1. Pracownik Działu Kadrowego lub inna osoba wyznaczona przez Spółkę obowiązana jest przed nawiązaniem stosunku pracy z osobą ubiegającą się o zatrudnienie lub przed dopuszczeniem osoby do działalności związanej z edukacją małoletnich, w celu określonym w § 1 ust. 2, uzyskuje informacje, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej 15 lat wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. Wydruk informacji z Rejestru załącza się do akt osobowych pracownika lub innej właściwej dokumentacji w przypadku osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1 uzyskiwane są za pośrednictwem systemu teleinformatycznego prowadzonego przez Ministra Sprawiedliwości.
3. Osoby, o których mowa w ust. 1, w celu określonym w § 1 ust. 2, obowiązane są przedłożyć pracownikowi Działu Kadrowego lub innej osobie wyznaczonej przez Spółkę informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoby, o których mowa w ust. 1, w celu określonym w § 1 ust. 2, obowiązane są przedłożyć pracownikowi Działu Kadrowego lub innej osobie wyznaczonej przez Spółkę oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwały w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa oraz informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszej procedury.
5. Osoby, o których mowa w ust. 1, posiadające obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, w celu określonym w § 1 ust. 2, obowiązane są przedłożyć pracownikowi Działu Kadrowego lub innej osobie wyznaczonej przez Spółkę informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
6. W przypadku, gdy ze względu na obowiązujący porządek prawny państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5 nie jest możliwe wydanie informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, osoby, o których mowa w ust. 1 przedkładają informację z rejestru karnego tego państwa.

7. W przypadku, gdy ze względu na obowiązujący porządek prawny państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 – 6, brak jest możliwości jej sporządzenia lub brak jest właściwego rejestru karnego, osoby, o których mowa w ust. 1 obowiązane są przedłożyć pracownikowi Działu Kadrowego lub innej osobie wyznaczonej przez Spółkę oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie były prawomocnie skazane w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec nich innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścili się takich czynów zabronionych oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich lub z opieką nad nimi. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszej procedury.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 4 i 7 osoby, o których mowa w ust. 1 składają pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. W oświadczeniu tym osoby, o których mowa w ust. 1 obowiązane są zawrzeć klauzulę o treści „Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 4 – 8 załącza się do akt osobowych pracownika lub innej dokumentacji w przypadku osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce.
10. Osoby, o których mowa w ust. 1, którzy nie przedłożą wymaganych dokumentów nie zostaną dopuszczeni do pracy z małoletnimi.
11. Pracownik Działu Kadrowego lub inna osoba wyznaczona przez Spółkę, w celu określonym w § 1 ust. 2 obowiązany/a jest zapoznać osobę ubiegającą się o zatrudnienie przed nawiązaniem z nią stosunku pracy lub przed dopuszczeniem osoby do działalności związanej z edukacją małoletnich z treścią niniejszej procedury. Fakt zapoznania się z treścią Standardów dokumentuje się w formie oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do niniejszej procedury. Oświadczenie przechowuje się w aktach osobowych pracownika lub innej właściwej dokumentacji w przypadku osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce.

Rozdział III – Zasady zapewniające bezpieczne relacje pomiędzy małoletnim a pracownikami Spółki, w tym zachowania niedozwolone wobec małoletnich

§ 3

1. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, którzy mają kontakt z małoletnimi odbywającymi w Spółce praktyki zawodowe.

2. Pracownicy podejmujący w stosunku do małoletniego czynności w związku z celem, o którym mowa w § 1 ust. 2 powinni przedstawić się małoletniemu i określić swoją rolę w strukturze Spółki.
3. Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych obowiązani są zwracać uwagę na możliwość występowania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich. Czynnikiem ryzyka są wskaźniki (sytuacje, wydarzenia, cechy podmiotowe małoletniego, innych osób lub środowiska oraz inne zjawiska), które zwiększają ryzyko krzywdzenia małoletniego. Do grup czynników ryzyka zalicza się m.in. te związane z osobą małoletniego, czynniki rodzinne, a także czynniki związane ze środowiskiem społecznym.
4. W przypadku wystąpienia czynników ryzyka, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji podejmuje rozmowę z opiekunem małoletniego przekazując mu informacje na temat dostępnej oferty wsparcia, o ile posiada w tym zakresie stosowną wiedzę, bądź motywuje opiekuna do zasięgnięcia pomocy w innych instytucjach lub podmiotach działających na rzecz małoletnich. Czynności podjęte w związku ze zidentyfikowaniem czynników ryzyka dokumentuje się w formie notatki służbowej, zgodnie z wymaganiami określonymi w § 8 procedury.
5. Niedopuszczalne jest w szczególności:
 - 1) straszenie lub szantażowanie małoletniego w celu nakłonienia go do współpracy lub osiągnięcia określonego celu,
 - 2) stosowanie jakichkolwiek form przemocy wobec małoletniego,
 - 3) krzyczenie, upokarzanie, obrażanie lub lekceważenie małoletniego,
 - 4) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze intymnym lub seksualnym bądź proponowanie małoletniemu kontaktów intymnych,
 - 5) używanie wobec małoletniego wulgarnych słów, gestów i żartów lub czynienie wobec niego obraźliwych uwag,
 - 6) wykorzystywanie wobec małoletniego przewagi fizycznej lub stanowiska służbowego w jakimkolwiek celu,
 - 7) utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu lub fotografowanie) bez zgody opiekuna małoletniego wyrażonej w formie pisemnej, chyba że jest to niezbędne dla udokumentowania faktu popełnienia przestępstwa,
 - 8) zapraszanie małoletniego do miejsca zamieszkania lub pobytu pracownika,
 - 9) nawiązywanie z małoletnim kontaktów prywatnych, np. za pośrednictwem komunikacji elektronicznej (sms, mms, e-mail lub innych komunikatorów),
 - 10) kierowanie w stosunku do małoletniego wypowiedzi z podtekstem seksualnym, opinii na temat jego wyglądu lub atrakcyjności fizycznej.
6. Katalog zachowań niedozwolonych, o którym mowa w ust. 4 nie ma charakteru zamkniętego i każdorazowo podejmując działania w stosunku do małoletniego należy kierować się jego szeroko pojętym dobrem.
7. Każdy kontakt podejmowany z małoletnim ma charakter jawny i winien wynikać wyłącznie z zadań i działań służbowych związanych z odbywaniem przez małoletniego praktyk zawodowych.

OK Me

8. Pracownicy powinni zwracać uwagę, aby każde działanie, czynność lub kontakt podejmowane w stosunku do małoletniego były adekwatne do określonej sytuacji, stopnia rozwoju małoletniego i jego możliwości psychofizycznych, bezpieczne i uzasadnione, a także by nie powodowały nierównego traktowania małoletniego w stosunku do innych małoletnich.
9. Pracownicy obowiązani są:
 - 1) traktować małoletnich w jednakowy (równy) sposób, bez względu na ich pochodzenie, narodowość, status społeczny, wyznanie, światopogląd lub orientację seksualną,
 - 2) odnosić się do małoletnich z szacunkiem,
 - 3) podejmować w stosunku do małoletnich działania dla ich dobra i w ich najlepiej pojętym interesie,
 - 4) wysłuchiwać małoletnich i udzielać w miarę możliwości i wiedzy odpowiedzi na zadawane przez nich pytania,
 - 5) zwracać się do małoletnich w preferowanej przez nich formie,
 - 6) zachować w stosunku do małoletnich empatię, życzliwość, uprzejmość oraz szanować ich intymność i godność,
 - 7) zwracać uwagę na prawidłowość relacji, jakie winny panować w stosunkach z innymi małoletnimi lub w stosunkach rodzinnych, o ile możliwe jest dostrzeżenie czynników ryzyka lub sytuacji wymagających odpowiedniej reakcji (np. w zakresie znęcania fizycznego lub psychicznego, lekceważenia, obrażania, znieważania, upokarzania lub zawstydzania, kierowania gróźb, zastraszania, krzyczenia lub używania wulgaryzmów, a także innych niedozwolonych zachowań),
 - 8) chronić i przetwarzać dane osobowe małoletnich na zasadach określonych w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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).
10. Utrwalanie obrazu z udziałem małoletniego (nagrywanie lub fotografowanie) dopuszczalne jest wyłącznie za pisemną zgodą jego opiekuna, chyba że małoletni stanowi część tła lub innej całości i nie jest jednocześnie możliwa jego jednoznaczna identyfikacja na zdjęciu.
11. Kontakt fizyczny pracowników z małoletnim dopuszczalny jest jedynie w celach pomocowych oraz przy zachowaniach przyjętych według ogólnych zasad współżycia społecznego, wzajemnego szacunku i kultury osobistej.

Rozdział IV – Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

§ 4

1. Pracownik pełniący funkcję opiekuna praktyk zawodowych zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi obowiązujących w Spółce.
2. Małoletni obowiązani są przestrzegać obowiązujących w Spółce zasad i norm oraz przepisów bhp i ppoż, a także stosować się do wskazówek i poleceń pracowników związanych z odbywaniem przez małoletnich praktyk zawodowych.



3. Małoletni obowiązani są respektować przysługujące innym na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa, bez względu na ich wiek, płeć, rasę, religię, narodowość, pochodzenie, status społeczny, uwarunkowania fizyczne, cechy rodzinne, orientację seksualną czy niepełnosprawność.
4. W wzajemnych relacjach, zachowanie małoletnich nie może prowadzić do naruszenia ich godności i wartości osobistej. Zachowanie małoletnich cechuje się wysokim poziomem kultury osobistej, wzajemnym poszanowaniem i akceptacją. W ramach powszechnie przyjętego systemu norm i wartości, małoletni zobowiązani są do respektowania praw i wolności osobistych swoich rówieśników (kolegów i koleżanek), w tym prawa do wyrażania własnych opinii i poglądów, prawa do odrębnego zdania, wyglądu, ubioru i zachowania.
5. We wzajemnych kontaktach małoletni posługują się językiem wolnym od wulgaryzmów, w sposób poprawny i grzecznościowy, odnoszą się do siebie w sposób uprzejmy i życzliwy oraz kontrolują poziom swoich emocji.
6. Małoletni nie mogą akceptować, aprobować lub usprawiedliwiać jakichkolwiek form agresji i przemocy, w tym agresji słownej, przemocy fizycznej lub psychicznej, niezależnie od powodu jej wystąpienia.
7. We wzajemnych stosunkach, jak również w stosunku do innych osób, małoletni nie mają prawa stosować słownej, psychicznej lub fizycznej agresji i przemocy. Małoletni obowiązani są przeciwstawiać się wszelkim przejawom brutalności, agresji lub przemocy z zachowaniem zasad ostrożności i bez narażania własnego zdrowia lub życia. Małoletni obowiązani są informować opiekuna praktyk zawodowych, innych pracowników Spółki bądź odpowiednie służby o zaistniałych sytuacjach.
8. W przypadku wystąpienia zachowań naruszających obowiązujące przepisy prawa, zasady i normy, opiekun praktyk zawodowych informuje niezwłocznie o tym opiekuna małoletniego zobowiązanego do powzięcia odpowiednich działań interwencyjnych.
9. Do zachowań niedozwolonych między małoletnimi zalicza się w szczególności:
 - 1) nabywanie, spożywanie lub stosowanie alkoholu lub środków odurzających, a także rozprowadzanie takich środków i substancji,
 - 2) naruszanie nietykalności cielesnej,
 - 3) stosowanie agresji oraz przemocy fizycznej i psychicznej,
 - 4) celowe niszczenie mienia innych osób i mienia należącego do Spółki oraz nieszanowanie tego mienia,
 - 5) podejmowanie działań mających na celu utrudnianie pracownikom wykonywania ich zadań służbowych, przeszkadzanie pracownikom i innym osobom korzystającym z obiektów Spółki,
 - 6) stosowanie wulgaryzmów,
 - 7) nieuzasadnione opuszczanie miejsca, w którym realizowane są praktyki zawodowe bez zgody opiekuna praktyk,
 - 8) wyłudzenia i kradzieże,
 - 9) siłowe rozwiązywanie konfliktów i znęcanie się,
 - 10) celowe stwarzanie niebezpiecznych sytuacji na terenie obiektów Spółki,
 - 11) fotografowanie, filmowanie i upublicznianie materiałów związanych z działalnością Spółki,



- 12) fotografowanie, filmowanie i upublicznianie zdarzeń z udziałem osób trzecich bez ich zgody.

Rozdział V – Zasady i procedury podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego.
Procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego i zawiadamianie sądu opiekuńczego.

§ 5

1. Każdy pracownik jest obowiązany i uprawniony do reagowania w przypadku podejrzenia, że małoletniemu dzieje się krzywda.
2. Źródłem krzywdzenia małoletniego może być zachowanie pracownika, opiekuna małoletniego lub innej bliskiej mu osoby, a także innego małoletniego.
3. Do podstawowych form krzywdzenia dziecka zalicza się:
 - 1) przemoc fizyczną – jest to przemoc, w wyniku której małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Przemoc fizyczna może mieć charakter jednorazowy (incydentalny) jak również powtarzający się,
 - 2) przemoc psychiczną – jest to długotrwałe, niefizyczne i szkodliwe zachowanie w stosunku do małoletniego, do którego zalicza się m.in. agresję werbalną (wyzwiska, poniżanie, lub upokarzanie), nękanie psychiczne, szantaż słowny, stosowanie gróźb, inwigilację, wywieranie presji, relacje z małoletnim oparte na wrogości, obwinianiu i oczernianiu, niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności małoletniego,
 - 3) przemoc seksualną – jest to każdy rodzaj zachowania skutkującego niechcianym kontaktem w sferze seksualnej, polegającego na wykorzystywaniu seksualnym małoletniego, tj. sytuacji kiedy między wykorzystującym a małoletnim z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności, jak również polegającego na wyzyskiwaniu seksualnym, tj. faktycznym lub usiłowanym nadużyciu podatności małoletniego na zagrożenia, przewagę sił lub zaufania w celu seksualnym,
 - 4) zaniedbywanie małoletniego – incydentalne lub regularne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb małoletniego i/lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia lub rozwoju.
4. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego bądź jego opiekuna, pracownik obowiązany jest sporządzić notatkę służbową i przekazać ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, którą jest specjalista ds. personalnych w zakładzie pracy w Biłgoraju, Czosnowie lub Nowej Soli, albo zastępujący go pracownik. Notatkę służbową pracownik przekazuje osobie wskazanej w zdaniu poprzednim.
5. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji obowiązana jest prowadzić w postaci elektronicznej rejestr zgłoszeń o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego oraz rejestr zawiadomień sądu opiekuńczego. W rejestrze wskazuje się w szczególności numer porządkowy, datę zdarzenia, datę zawiadomienia, adresata

zawiadomienia, podmiot dokonujący zgłoszenia, dane osoby dokonujące naruszeń, oraz zwięzły opis, o ile dane te są możliwe do ustalenia.

6. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powiadamia niezwłocznie pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji dokonuje wszelkich ustaleń i dokumentuje je w karcie interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 3 do niniejszej procedury.
7. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza pisemne zawiadomienie, określając najbardziej dokładnie i precyzyjnie zdarzenie, którego dotyczy zawiadomienie, a także wskazuje dane pokrzywdzonego (imię, nazwisko, PESEL, adres zamieszkania) oraz dane potencjalnego sprawcy (imię, nazwisko, PESEL, adres zamieszkania, miejsce pracy lub nauki, relacja w stosunku do małoletniego, bądź inne dane umożliwiające jego identyfikację) i przekazuje zawiadomienie do najbliższej jednostki Policji lub prokuratury.
8. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, pracownik, który jako pierwszy powziął informację o zagrożeniu dokonuje poinformowania odpowiednich służb dzwoniąc na nr 112, a następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji.

§ 6

1. W przypadku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez pracownika, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji informuje o tym pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim w obecności jego opiekuna i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu oraz stara się ustalić przebieg tego zdarzenia.
3. Pracodawca oraz osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z pracownikiem podejrzanym o krzywdzenie małoletniego celem uzyskania od niego wyjaśnień. Pracownik podejrzanym o krzywdzenie małoletniego zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu ze wszystkimi małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy, zaś w przypadku wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w związku z popełnieniem przestępstwa na szkodę małoletniego – aż do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. W przypadku gdy zachowanie pracownika było o niewielkim stopniu naruszenia dobra dziecka, pracodawca przeprowadza rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem.
5. W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego było znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, pracodawca ma prawo podjęcia wobec pracownika środków dyscyplinarnych przewidzianych w przepisach prawa lub w umowie zawartej z pracownikiem.

§ 7

1. W przypadku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez jego opiekuna lub inną bliską mu osobę, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza

rozmowę z małoletnim w obecności pełnoletniej niekrzywdzącej osoby najbliższej małoletniego w rozumieniu art. 115 § 11 k.k., a w przypadku braku takiej osoby z dyrektorem szkoły, psychologiem szkolnym lub wychowawcą małoletniego i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, o sytuacji osobistej i rodzinnej małoletniego oraz stara się ustalić przebieg tego zdarzenia.

2. W przypadku gdy zachowanie opiekuna lub innej osoby bliskiej dla małoletniego spełnia znamiona przemocy domowej, o której mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024, poz. 424 z późn. zm.), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji informuje właściwy ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego ośrodek pomocy społecznej, który uprawniony jest do wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
3. W przypadku gdy zachowanie opiekuna lub innej osoby bliskiej dla małoletniego nie spełnia znamion przemocy domowej lub gdy nie można go zakwalifikować w odpowiedni sposób, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji występuje do sądu opiekuńczego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego o wgląd w sytuację rodziny.

§ 8

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim w obecności jego opiekuna i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, o sytuacji osobistej i rodzinnej małoletniego oraz stara się ustalić przebieg tego zdarzenia.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji na podstawie posiadanych danych i informacji występuje do sądu opiekuńczego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego o wgląd w sytuację rodziny małoletniego krzywdzącego.
3. W przypadku braku możliwości zapewnienia obecności osób, o których mowa w ust. 1 powyżej lub w § 6 ust. 2 albo w § 7 ust. 1, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim starając się uzyskać informacje potrzebne do ustalenia przebiegu zdarzenia i podjęcia stosownej interwencji.

Rozdział VI – Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

§ 9

1. Standardy podlegają okresowej weryfikacji i ocenie, nie rzadziej jednak niż raz na dwa lata, w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz do obowiązujących przepisów prawa.
2. Oceny i aktualizacji Standardów dokonuje pracownik Działu Kadrowego.
3. W celu dokonania oceny i aktualizacji Standardów, pracownik Działu Kadrowego może prowadzić konsultacje w przedmiocie realizacji Standardów z innymi pracownikami Spółki oraz sporządzać ankiety, w tym anonimowe.



Rozdział VII - zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie pracowników Spółki do stosowania Standardów, zasady przygotowania pracowników do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności

§ 10

1. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie pracowników Spółki do stosowania Standardów jest pracownik Działu Kadrowego, do którego obowiązków należy:
 - 1) dbałość o udostępnienie niniejszego dokumentu na stronie internetowej pracodawcy oraz na terenie zakładu pracy,
 - 2) zapoznanie pracowników z niniejszą procedurą poprzez wyświetlenie dokumentu w karcie pracownika w systemie DSP do podpisu,
 - 3) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi do realizacji Standardów Ochrony Małoletnich, w tym z pracownikiem Działu ICT w zakresie wymagającym jego pomocy w czynnościach technicznych,
 - 4) pozyskiwanie od pracowników przed dopuszczeniem ich do kontaktu z małoletnimi stosowanych dokumentów i oświadczeń przewidzianych w ustawie i Standardach oraz pozyskiwanie w imieniu pracodawcy informacji z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze,
 - 5) monitorowanie realizacji i przestrzegania Standardów,
 - 6) dokonywanie przeglądów i aktualizacji według potrzeb faktycznych i prawnych zapisów Standardów,
2. Osoba, o której mowa w ust. 1 powinna wykazywać odpowiedni poziom wiedzy z zakresu objętego niniejszą procedurą, być empatyczna i wrażliwa na krzywdę małoletnich.

Rozdział VIII – Zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania

§ 11

1. Standardy podlegają udostępnieniu na stronie internetowej Spółki, w Dziale Kadrowym w zakładzie pracy w Biłgoraju, Czosnowie oraz Nowej Soli – w wersji pełnej oraz skróconej.
2. Standardy podlegają udostępnieniu w wersji skróconej w miejscu gdzie małoletni odbywają praktyki zawodowe.
3. Standardy ochrony małoletnich w wersji skróconej stanowią załącznik nr 4 do niniejszej procedury.



**Rozdział IX – Osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach
zagrożających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia.
Sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych
incydentów lub zdarzeń zagrożających dobru małoletniemu.**

§ 12

1. Przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrożających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia leży w zakresie obowiązków osoby odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji.
2. Dokumentowanie ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrożających dobru małoletniemu następuje poprzez dokonanie odpowiedniego wpisu w rejestrze prowadzonym w postaci elektronicznej.
3. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji archiwizuje sporządzone przez pracowników i przekazane jej notatki służbowe.
4. Notatki służbowe i dane zawarte w rejestrach oraz innej dokumentacji wytworzonej w związku z ochroną małoletniego przechowuje się w sposób zabezpieczający dane przed nieuprawnionym dostępem, niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem.

**Rozdział X – Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci
Internet.**

**Procedury ochrony małoletnich przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci
Internet oraz utrwalonymi i innej formie.**

§ 13

1. Małoletni korzystają ze sprzętu teleinformatycznego Spółki posiadającego dostęp do Internetu wyłącznie za zgodą opiekuna praktyk lub innego wskazanego przez niego pracownika.
2. Sprzęt teleinformatyczny Spółki udostępniany małoletnim jest zabezpieczony przed treściami niedozwolonymi dla małoletnich poprzez instalację oprogramowania wykrywającego i blokującego takie treści.
3. Spółka nie udostępnia małoletnim sieci Internet dla celów prywatnych oraz na ich prywatnym sprzęcie.
4. Spółka nie ponosi odpowiedzialności za wyświetlane i udostępniane przez małoletnich za pomocą sieci Internet na ich prywatnym sprzęcie treści.
5. Do treści szkodliwych w sieci Internet oraz utrwalonych w innej formie zalicza się w szczególności treści obrazujące przemoc (w tym także wobec zwierząt), okrucieństwo lub śmierć, treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (np. samookaleczeń, samobójstw, zażywania narkotyków i innych substancji psychoaktywnych), treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji i ekstremizmu, a także treści dyskryminacyjne i pornograficzne.
6. W przypadku ujawnienia treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich do wieku małoletniego, opiekun praktyk, pracownik Działu Kadrowego lub osoba odpowiedzialna

OK *the*

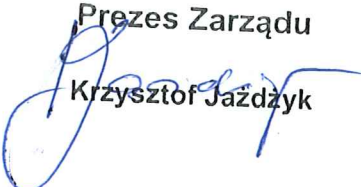
za prowadzenie interwencji informuje o tym opiekuna małoletniego, a w uzasadnionych okolicznościach także Policję, prokuraturę lub sąd opiekuńczy.

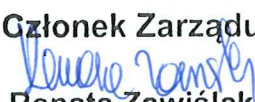
7. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego z wykorzystaniem sieci Internet (cyberprzemoc), należy podjąć działania zgodnie z rozdziałem V niniejszych Standardów.

Rozdział XI – Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

§ 14

1. W przypadku ujawnienia krzywdzenia małoletniego – gdy w związku z odbywaniem praktyk zawodowych przebywa on jeszcze na terenie Spółki – osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego oraz możliwości pracodawcy.
2. Plan wsparcia winien zostać opracowany w porozumieniu z opiekunem małoletniego i omówiony z małoletnim. W przypadku gdy krzywdzącym jest opiekun małoletniego, plan wsparcia należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem małoletniego, o ile jest to możliwe.
3. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji, w celu opracowania planu wsparcia może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający w Spółce praktyki zawodowe.
4. Plan wsparcia może podlegać zmianom i aktualizacji stosownie do występujących okoliczności.

Prezes Zarządu

Krzysztof Jażdżyk

Członek Zarządu

Renata Zawisłak

Członek Zarządu

Mariusz Cich

20.12.2024



Skrócona wersja Standardów Ochrony Małoletnich

Jeżeli jesteś małoletnim, który w Spółce odbywa praktyki zawodowe, to te informacje są przeznaczone właśnie dla Ciebie.

W „MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o. zostały wdrożone Standardy Ochrony Małoletnich, których celem jest zapewnienie Wam podczas odbywania praktyk zawodowych sprzyjających warunków zawodu zgodnie z programem praktyk, odpowiednio do Waszych indywidualnych możliwości. Zajęcia praktyczne przebiegać będą w atmosferze bezpieczeństwa, życzliwości i szacunku.

Ten dokument stanowi skróconą wersję Standardów Ochrony Małoletnich, natomiast jeżeli chcielibyście zapoznać się z pełną wersją procedury, to jest ona dostępna na stronie internetowej Spółki oraz przy Recepcji.

Nie jest to normalne i akceptowane społecznie i prawnie, ale musisz wiedzieć, że jako małoletni możesz doznawać krzywdy ze strony dorosłych (np. Twoich rodziców, opiekunów, innych osób bliskich albo pracowników Spółki), jak też ze strony swoich rówieśników (czyli innych małoletnich). Krzywda ta może mieć różną formę i przebieg. Może polegać w szczególności na biciu, stosowaniu agresji słownej, głodzeniu, stosowaniu przemocy psychicznej, poniżaniu, zawstydzaniu i ośmieszaniu, naruszaniu Twojej sfery intymnej, naruszaniu Twojej nietykalności cielesnej, czy przymuszaniu do różnych czynności. Mogą to być zachowania jednorazowe (incydentalne) jak też powtarzające się. Powyższe zachowania są tylko przykładowe, ale musisz wiedzieć, że mogą być nimi także inne, które według Ciebie zostaną uznane za niestosowne, nieprawidłowe lub niepożądane.

Inni małoletni nie powinni m.in. naruszać Twojej nietykalności cielesnej (w postaci bicia lub dotykania w miejscach intymnych), poniżać, zawstydzać i ośmieszać, przymuszać Cię do różnych czynności, stosować wobec Ciebie agresji słownej lub nagrywać Ciebie, jeżeli nie wyrażasz na to zgody.

Coraz częściej mówi się i słyszy się o cyberprzemocy. Pamiętaj, że możesz doznawać krzywdy również w sieci, dlatego też korzystając z Internetu musisz być ostrożny. Nie wchodź na podejrzaną stronę internetową i nie udostępniaj swoich danych osobowych (o ile nie jest to konieczne). Nie odwiedzaj także stron, które ze względu na wiek lub wyświetlane treści nie są przeznaczone dla Ciebie. W sieci możesz doznawać krzywdy również ze strony swoich rówieśników.

Pamiętaj, że w kontaktach z innymi dorosłymi oraz małoletnimi, powinieneś wystrzegać się zachowań, które zostały opisane powyżej, które mogą powodować krzywdę innych osób, a w rezultacie rodzić po Twojej stronie odpowiedzialność. Pamiętaj także o swoim zachowaniu na terenie Spółki podczas odbywania praktyk, w tym m.in. o zakazie spożywania alkoholu, używania narkotyków i innych substancji psychoaktywnych, celowego niszczenia mienia, czy stosowania przemocy fizycznej lub psychicznej wobec pracowników i innych małoletnich.

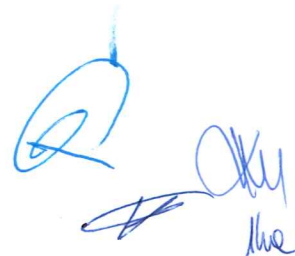


Podczas odbywania praktyk zawodowych, w relacjach z pracownikami Spółki winien panować szacunek i wzajemne poszanowanie. Pracownicy Spółki nie mogą na Was krzyczeć, chyba że będzie to uzasadnione ze względu na ostrzeżenie Was przed niebezpieczeństwem. Nie będą Was również dotykać, jeżeli nie będzie to uzasadnione udzieleniem Wam pomocy.

Rola pracowników Spółki i opiekuna praktyk jest niebagatelna, ponieważ będą oni zwracać szczególną uwagę na relacje, jakie zachodzą pomiędzy Wami oraz na wszelkie symptomy krzywdzenia Was przez rodziców, opiekunów, osoby bliskie, pracowników Spółki, czy rówieśników. W takich sytuacjach będą oni podejmować odpowiednie działania, po to, by zapewnić Wam sprzyjające warunki nauki i poczucie bezpieczeństwa.

Jeżeli doświadczasz krzywdy, nie wstydź się i zawsze szukaj pomocy. Możesz ją uzyskać od rodziców, opiekunów, osób bliskich, kolegów, pracowników Spółki, wychowawcy, nauczycieli, psychologa szkolnego lub różnych rodzajów instytucji. Jeżeli doznałeś krzywdy ze strony pracownika Spółki, powiadom o tym opiekuna praktyk lub innego pracownika, a także swoich rodziców albo opiekunów.

Jeżeli będziesz obawiać się o swoje zdrowie lub życie, a także jeżeli uznasz, że zachowanie skierowane w stosunku do Ciebie przez dorosłego lub innego małoletniego wyrządza Ci krzywdę, możesz zadzwonić pod nr alarmowy 112.



Oświadczenia składane w procesie zatrudnienia

.....
(miejscowość, data)

Ja, niżej podpisany/a.....
oświadczam, że:

☐ w ciągu ostatnich 20 lat nie zamieszkiwałem/am w innych państwach niż Rzeczpospolita Polska lub państwo mojego obywatelstwa ^[*]

☐ w ciągu ostatnich 20 lat zamieszkiwałem/am w innych państwach niż Rzeczpospolita Polska lub państwo mojego obywatelstwa ^[*], tj.:

.....
.....

Ponadto oświadczam, że prawo powyżej wymienionych państw/powyżej wymienionego państwa:

☐ nie przewiduje sporządzenia/wydawania informacji z rejestrów karnych, uzyskiwanych do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi lub w danym państwie/państwach nie prowadzi się rejestru karnego

Jednocześnie oświadczam, że nie byłem/am prawomocnie skazany/a w wyżej wymienionym/ych państwie/państwach za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii^[**] oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłem/am się takich czynów zabronionych oraz że nie ma wobec mnie obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich lub z opieką nad nimi.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(podpis)

Przypisy:

[*] określenie „państwo mojego obywatelstwa” dotyczy osób, które nie są obywatelami RP,

[**] - przestępstwa określone w rozdziale XIX Kodeksu karnego – przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu (art. 148 – 162 k.k.),

- przestępstwa określone w rozdziale XXV Kodeksu karnego – przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności (art. 197 – 204 k.k.),

- przestępstwo z art. 189a Kodeksu karnego – przestępstwo handlu ludźmi,

- przestępstwo z art. 207 Kodeksu karnego – przestępstwo znęcania się,

- przestępstwa określone w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii – przestępstwa określone w rozdziale 7 ustawy.



Oświadczenia o zapoznaniu się ze Standardami

.....
(miejscowość, data)

Ja, niżej podpisany/a..... oświadczam, że:

☐ zapoznałem/am się ze Standardami Ochrony Małoletnich obowiązującymi w „MODEL OPAKOWANIA” sp. z o.o.

☐ zobowiązuje się do stosowania i przestrzegania zasad ochrony małoletnich wynikających z ww. Standardów Ochrony Małoletnich

.....
(podpis)



KARTA INTERWENCJI

1. Imię i nazwisko małoletniego:

.....

2. Przyczyna interwencji (osoba krzywdząca, forma krzywdzenia):

.....
.....

3. Osoba zgłaszająca interwencję:

.....
.....

4. Opis podjętych działań:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(podpis osoby odpowiedzialnej
za prowadzenie interwencji)

