



„POLITYKA OCHRONY MAŁOLETNIICH”

Standardy oraz procedury

ochrony małoletnich

w zakładzie firmy



ZAKŁAD ELEKTROMECHANICZNY
„BAST” Spółka Jawna
Z. Bartas - S. Stęchły
43-262 Radostowice, ul. Dworcowa 80
tel./fax 32 212 51 99

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 560)
- Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks Rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 1606).

Standardy ochrony małoletnich, dostosowane do potrzeb firmy, charakteru i specyfiki w zakładzie.

Wstęp

Podstawową zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników firmy i osób współpracujących z firmą jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik firmy traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez kogokolwiek wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy firmy realizują te cele, działając w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

Rozdział I.

Słowniczek pojęć.

1. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej a także stażysta.
2. Małoletnim jest osoba, która nie ukończyła 18 roku życia.
3. Opiekunem małoletniego jest osoba uprawniona do reprezentacji małoletniego, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny. W myśl niniejszego dokumentu opiekunem jest również rodzic zastępczy.
4. Zgoda opiekuna małoletniego oznacza zgodę co najmniej jednego opiekuna małoletniego. Jednak w przypadku braku porozumienia między opiekunami małoletniego należy poinformować opiekunów małoletniego o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.
5. Przez krzywdzenie małoletniego należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika firmy lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie.

Krzywdzeniem jest:

- Przemoc – zachodzi wówczas, gdy jakaś osoba odnosi się do drugiej w sposób niezgodny z wymaganiami relacji, która je łączy.
- Przemoc fizyczna – jest to celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne.
- Przemoc emocjonalna – to powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie dziecka, wciąganie dziecka w konflikt dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, uwagi i miłości, stawianie dziecku wymagań i oczekiwań, którym nie jest ono w stanie sprostać. Jej celem jest naruszenie godności osobistej.

– Wykorzystywanie seksualne – to każde zachowanie, które prowadzi do seksualnego zaspokojenia kosztem dziecka. Wykorzystywanie seksualne odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie dziecka, współżycie z dzieckiem) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie dziecku materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm). Przemoc ta może być jednorazowym incydem lub powtarzać się przez dłuższy czas.

– Zaniedbywanie – to niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych dziecka przez rodzica lub opiekuna prawnego, niezapewnianie mu odpowiedniego pożywienia, ubrań, schronienia, opieki medycznej, bezpieczeństwa, brak dozoru nad wypełnianiem obowiązku szkolnego.

6. Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony małoletnich przed krzywdzeniem to pracodawca sprawujący nadzór nad realizacją Polityki ochrony małoletnich przed krzywdzeniem.
7. Dane osobowe małoletniego to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację małoletniego.

Rozdział II.

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

1. Pracownicy w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia małoletnich.
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka pracownicy firmy lub pracodawca podejmują rozmowę z opiekunami, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia i motywując ich do szukania dla siebie pomocy.
3. Każdy pracownik, który zauważy lub podejrzewa, że małoletni jest krzywdzony zobowiązany jest zareagować, w sytuacji koniecznej udzielić pierwszej pomocy

Rozdział III.

Zasady rekrutacji pracowników

Rekrutacja odbywa się zgodnie z zasadami bezpiecznej rekrutacji. Zasady stanowią Załącznik nr 1 do niniejszych Standardów.

Rozdział IV.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a małoletnimi

Zasady bezpiecznych relacji z małoletnim określają, jakie zachowania i praktyki są niedozwolone w pracy z małoletnimi. Zasady bezpiecznych relacji są dostosowane do realiów funkcjonowania firmy i dotyczą następujących obszarów:

1. Bezpośredni kontakt z małoletnim oparty jest na poszanowaniu jego intymności i godności. Przykładowe formy takiego kontaktu, to:

- stanowcze interwencje wychowawcze prowadzone w bezpośrednim kontakcie fizycznym są dopuszczalne w sytuacjach zagrożenia życia i zdrowia dotyczących,

konfliktów pomiędzy podopiecznymi (rozdzielenie zwaśnionych, przytrzymanie, obezwładnienie),

- działania z zakresu pomocy przedmedycznej (działania ratunkowe związane z udzieleniem pierwszej pomocy)
- zagrożenie lub panika spowodowanej czynnikami zewnętrznymi (pożar, intensywne zjawiska atmosferyczne, niebezpieczne zachowania osób trzecich itp.)

Niedopuszczalne są intencjonalne zachowania wzbudzające poczucie zagrożenia lub noszące znamiona:

- przemocy fizycznej (np. popychanie uderzanie, wykręcanie rąk, duszenie, kopanie, szarpanie)
- erotyzowania relacji (flirt słowny, dwuznaczny żart, zły dotyk)
- seksualizacji relacji (obcowanie płciowe i inne czynności seksualne)

2. Komunikacja z małoletnim powinna być pozbawiona akcentów wrogich, wulgarnych, agresywnych, złośliwie ironicznych. Komunikacja nie powinna:

- wzbudzać w małoletnim poczucie zagrożenia (groźby, wyzwiska, krzyki)
- obniżać i niszczyć poczucie wartości (np. wyzwiska, krzyk, negatywne ocenianie, wzbudzenie poczucia winy)
- upokarzać (publiczne wyszydzanie, naigrywanie się, ośmieszanie)

3. Pracowników obowiązuje obiektywizm, sprawiedliwość, bezinteresowność i szacunek w traktowaniu oraz ocenie każdego ucznia bez względu na pochodzenie, rasę, wyznanie i narodowość. Równe traktowanie oznacza, że niedozwolone jest:

- wyłączenie skupianie uwagi na wybranych uczniach z jednoczesnym ignorowaniem potrzeb innych,
- nieuzasadnione dawanie przywilejów tylko wybranym i pozbawienie ich pozostałych,
- nierówne i niesprawiedliwe przydzielanie zadań, nieadekwatne do możliwości i wieku,
- zwalnianie z wykonywania obowiązków w nieuzasadnionych sytuacjach,
- godzenie się, brak reakcji na nieformalną hierarchię grupową,
- dominacja w grupie przez negatywne jednostki, ustalenie przez nie i wdrażanie nieformalnych zasad.

4. Kontakty z dzieckiem poza zakładem pracy powinny być:

- ściśle powiązane z wykonywaniem obowiązków służbowych
- niedopuszczalne jest utrzymanie takich kontaktów celem zaspokojenia przez dorosłego własnych potrzeb społecznych lub emocjonalnych, namawiania do zachowań niezgodnych z prawem, dających poczucie bycia faworyzowanym, wyróżnianym.

5. Dyscyplinowanie małoletniego definiowane jako narzędzie „informacji zwrotnej” komunikujące uczniom, że ich postawa w danej sytuacji nie jest właściwa, sprzeczna z oczekiwaniami i/lub nieefektywna wiąże się ze stawianiem granic, kształceniem trwałego systemu wartości, adekwatnego poziomu samooceny oraz umiejętności podejmowania trafnych decyzji. Niedopuszczalne są wszelkie formy dyscyplinowania mające na celu upokorzenie, poniżenie oparte na wykorzystaniu przewagi:

- fizycznej (agresja, stosowanie kar fizycznych, środków przymusu bezpośredniego, krepowanie, izolowanie, uniemożliwianie realizacji podstawowych potrzeb fizjologicznych; pozbawianie snu, pokarmu, ekspozycja za zimno, ciepło itp.; prace fizyczne nieadekwatne do możliwości, dopuszczanie się zachowań o charakterze seksualnym)
- psychicznej (dominacja poprzez krzyk, groźby, naruszanie poczucia własnej wartości, lekceważenie potrzeb psychicznych np. bezpieczeństwa, przynależności, miłości, symulacje wzbudzające strach i obawy o życie własne i rodziny)

6. Rodzice i opiekunowie prawni uczniów mają prawo do wszelkich informacji na temat funkcjonowania ucznia w zakładzie pracy. Informacje na temat dziecka udzielane są jedynie jego rodzicom lub opiekunom prawnym.

Rozdział V.

Zasady i procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego

1. Zakres zadań poszczególnych pracowników w przypadku podejrzenia lub uzyskania informacji, że małoletni uczeń jest krzywdzony:

a) Pracodawca

- przyjmuje zgłoszenie o krzywdzeniu lub podejrzeniu krzywdzenia małoletniego
- bierze udział w rozmowie z rodzicami lub opiekunami prawnymi
- w sytuacjach podejrzenia przemocy domowej wobec małoletniego podejmuje decyzję o uruchomieniu procedury „niebieska Karta”
- w przypadku, gdy małoletni doświadcza przemocy domowej lub jeżeli rodzice/opiekunowie prawni odmawiają współpracy z pracodawcą składa wniosek o wgląd w sytuację rodziny do sądu lub zawiadamia policję lub prokuraturę o podejrzeniu przestępstwa
- w przypadku zagrożenia zdrowia lub życia małoletniego zawiadamia policję
- w sytuacji, gdy sprawcą przemocy jest osoba dorosła spoza rodziny zawiadamia policję.

2. Procedura postępowania w przypadku podejrzenia, że małoletni jest ofiarą przemocy ze strony pracownika firmy:

- osoba podejrzewająca krzywdzenie małoletniego w zakładzie pracy zgłasza problem pracodawcy
- pracodawca podejmuje działania w celu zbadania sprawy: rozmowa z małoletnim, rozmowa z pracownikiem na temat podejrzenia krzywdzenia, rozmowa z pracownikami na temat zdarzenia, obserwacja pracownika itd.
- pracodawca powiadamia rodziców lub prawnych opiekunów małoletniego
- pracodawca po potwierdzeniu informacji podejmuje działania zgodne z obowiązującymi przepisami prawa ogólnego i prawa pracy, stosuje karę porządkową,
- w zależności od sytuacji pracodawca informuje rodziców i małoletniego o poczynionych ustaleniach i możliwych formach pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

3. Procedura interwencji w sytuacji krzywdzenia małoletniego w zakładzie pracy przez rodzica lub członka rodziny innego małoletniego:

- osoba będąca świadkiem krzywdzenia małoletniego przez rodzica lub dorosłego członka rodziny innego małoletniego zgłasza problem pracodawcy
- pracodawca przeprowadza rozmowę z wyżej wymienionymi osobami na temat zdarzenia, poucza i podają możliwe sposoby rozwiązania sytuacji.
- o zaistniałym fakcie krzywdzenia małoletniego oraz o rozmowie przeprowadzonej przez pracodawcę z rodzicem lub członkiem rodziny innego małoletniego, który dokonał krzywdzenia zostają powiadomieni rodzice/prawni opiekunowie tego małoletniego
- w przypadku, gdy sytuacja powtórzy się, pracodawca powiadamia o tym fakcie policję.

4. Procedura postępowania w przypadku krzywdzenia małoletniego przez innych małoletnich:

- bezpośrednia, natychmiastowa reakcja pracodawcy i pracowników na akty agresji i przemocy, przerwanie agresji lub przemocy.
- rozmowa pracodawcy z ofiarą i sprawcą przemocy
- jeżeli stan małoletniego wskazuje na zagrożenie jego zdrowia lub życia Pracodawca lub inny pracownik wzywa pomoc medyczną (po wcześniejszym powiadomieniu rodziców lub opiekunów prawnych)
- jeżeli akty agresji i przemocy nie są incydentalne pracodawca przeprowadzają rozmowę z krzywdzonym małoletnim (gdzie, kiedy dochodzi do zdarzeń, jaka jest ich częstotliwość itd.) rozmawiają ze sprawcą/sprawcami oraz z ewentualnymi świadkami.

5. Procedura postępowania w przypadku ujawnienia cyberprzemocy:

- pracownik lub inna osoba posiadająca wiedzę o zdarzeniu informuje o tym fakcie pracodawcę
- osoba, której zgłoszono zdarzenie zobowiązana jest:
 - * wyjaśnić zdarzenie i ewentualnie ustalić sprawcę
 - * porozmawiać z poszkodowanym małoletnim
 - * porozmawiać ze sprawcą, ustalić okoliczności zejścia, zobowiązać tą osobę do zaprzestania takiego postępowania i usunięcia materiałów z sieci
 - * powiadomić opiekunów poszkodowanego małoletniego o zdarzeniu, omówić z nimi zachowanie małoletniego

W przypadku gdy sprawca nie stosuje się do ustaleń i jeśli małoletni jest nadal krzywdzony pracodawca podejmuje stosowne działania prawne.

W przypadku gdy sprawca cyberprzemocy jest nieznaną, pracodawca, informuje rodziców/opiekunów prawnych poszkodowanego małoletniego o możliwości zawiadomienia policji

6. Procedura postępowania wobec małoletniego z zaburzeniami psychicznymi, który zachowuje się agresywnie w stosunku do innych lub siebie:

- Pracodawca informuje o zaistniałym fakcie lub zdarzeniach rodziców (prawnych opiekunów) chorego małoletniego i poszkodowanego.
- Jeśli stan zdrowia małoletniego wskazuje na zagrożenie zdrowia lub życia Pracodawca lub inny pracownik wzywa pomoc medyczną i powiadamia rodziców lub opiekunów prawnych).

Rozdział VI

Zasady udostępniania pracownikom, małoletnim i ich rodzicom/opiekunom standardów do zapoznania i stosowania

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z standardami po zawarciu umowy o pracę.
2. Zapoznanie się z standardami pracownicy potwierdzają swoim podpisem.
3. Rodzice/opiekunowie małoletnich zapoznawani są ze standardami po zawarciu umowy o naukę zawodu w celu przygotowania zawodowego.

Rozdział VII

Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi a w szczególności zachowań niedozwolonych

1. Naczelna zasadą relacji między małoletnimi jest postępowanie z szacunkiem, przy uwzględnieniu godności i potrzeb małoletnich. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie.
2. Małoletnim nie wolno używać przemocy, znęcać się nad małoletnimi słabszymi używać wulgarnego, obraźliwego języka
3. Małoletnim nie wolno wzajemnie się zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać. Nie wolno krzyczeń na innych małoletnich.
4. Małoletni powinni szanować prawo innych małoletnich do prywatności
5. Małoletnim nie wolno używać wulgarnych słów, gestów i żartów, czynić obraźliwych uwag nawiązywać w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywać wobec innych małoletnich przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby)
6. Małoletnim nie wolno utrwalać wizerunku innych małoletnich (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) w sytuacji, gdy nie wyrazili oni na to zgody i w sytuacjach, które mogą ich zawstydzić lub obrazić
7. Małoletnim nie wolno proponować alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, a także używać ich w obecności innych małoletnich.

Rozdział VIII

Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

1. Rozpoznanie sygnałów wskazujących na krzywdzenie małoletniego.
 - zdobycie wiedzy o krzywdzeniu małoletniego
 - prezentowanie odpowiedzialnej postawy za małoletniego i gotowość do reagowania w sytuacji zagrożenia ich dobra.
2. Sprawdzenie sygnałów poprzez zbieranie dodatkowych informacji.
 - w przypadku dostrzeżenia sygnałów przez pracodawcę należy je zweryfikować, zbierając informacje pochodzące od innych pracowników oraz zawarte w dokumentacji.
3. Potwierdzenie sygnałów z innych źródeł. W celu zweryfikowania podejrzeń, że małoletni jest krzywdzony, należy przeprowadzić rozmowy z osobami z jego otoczenia: rodzicami, rodzeństwem.
4. Działania prawne polegają na zgłoszeniu sprawy policji, prokuraturze, sądowi.

Rozdział IX.

Monitoring stosowania standardów

1. Osobą odpowiedzialną za monitorowanie realizacji standardów ochrony małoletnich jest pracodawca.
2. Pracodawca odbiera zgłoszenia dotyczące problemów związanych z zagrożeniem bezpieczeństwa małoletnich; reaguje na te zgłoszenia, konsultuje w miarę potrzeb z innymi podmiotami; w uzasadnionych przypadkach może zgłaszać sprawy odpowiednim służbom (MOPS, policja, sąd rodzinny, prokuratura)
3. Pracodawca, pracownicy mogą proponować zmiany w standardach ochrony małoletnich oraz wskazywać na naruszenia ustalonych zapisów.
4. Pracodawca wprowadza do Standardów niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie Standardów.

Rozdział X.

Przepisy końcowe

1. Standardy ochrony małoletnich wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

13.08.2024r.
ZAKŁAD ELEKTROMECHANICZNY
„BAST” Spółka Jawna

Zygmunt Bartas

ZAKŁAD ELEKTROMECHANICZNY
„BAST” Spółka Jawna
Z. Bartas, - S. Stęchły
3-262 RADOSTOWICE, ul. Dworcowa 80
tel./fax (032) 212-51-99

