STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

W SPÓŁCE PGD RG MOTORS Sp. z o.o. w Warszawie

wersja skrócona

Preambuła

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 jakiejkolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej szkoły oraz swoimi kompetencjami.

Definicje

Osoba Kontaktowa – wyznaczona osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia, za podjęcie działania interwencyjnego oraz odpowiedzialna za złożenie zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego (do organów ścigania) oraz – w odpowiednich przypadkach – zawiadomienia sądu opiekuńczego;

Osoby odpowiedzialne – Dyrektorzy**,** Menedżerzy i Kierownicy Linii Biznesowych, którzy zatrudniają osoby małoletnie lub dopuszczają do pracy lub nauki zawodu osoby małoletnie.

Krzywdzenie Małoletniego – działanie wobec Małoletniego sprzeczne z jego dobrem, popełnienie przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenie dobra Małoletniego. Formy Krzywdzenia Małoletniego stanowią:

- przemoc fizyczna - przemoc, w wyniku której dziecko doznaje fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Może być czynnością powtarzającą się lub jednorazową. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania działania (np. niereagowanie na kary fizyczne wymierzane przez inną osobę) ze strony rodzica lub innej osoby odpowiedzialnej za dziecko,
- przemoc psychiczna - przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a opiekunem, obejmująca zarówno działania, jak i zaniechania (np. niereagowanie na trudną sytuację dziecka wśród rówieśników, nieodpowiadanie na potrzeby dziecka a także nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja lub sytuacja, gdy dziecko jest świadkiem przemocy,
- przemoc seksualna, zaniedbywanie dziecka- każda czynność seksualna podejmowana z dzieckiem poniżej 15. r.ż. jest przestępstwem; w przypadku dzieci, które ukończyły 15 lat, za przemoc seksualną uważa się wszelkie czynności seksualne ze strony osoby dorosłej lub innego dziecka, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają wobec dziecka w relacji opieki, zależności lub władzy
- zaniedbanie - niezaspokajanie elementarnych potrzeb dziecka, może dotyczyć takich sytuacji, jak mi.in.: brak bezpiecznego schronienia, opieki, odżywiania, podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej, szczepień, dostępu do edukacji; nieposyłanie do szkoły, niezapewnianie książek i pomocy szkolnych,
- przemoc rówieśnicza - ma miejsce wtedy, gdy celem działania jest wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców; może być to np. przezywanie, ośmieszanie, wykluczenie z grupy, nastawianie innych przeciwko danej osobie, pobicie, kopanie, kradzież, niszczenie przedmiotów, nękanie lub ośmieszanie ofiary w internecie.

Małoletni - osoba, która nie ukończyła 18 roku życia,

Opiekun Małoletniego - osoba uprawniona do reprezentacji i stanowienia o Małoletnim, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny,

Praca z Małoletnimi działalność Spółki, w zakresie której prowadzona jest praktyczna nauka zawodu, przygotowanie zawodowe Małoletnich lub jakiekolwiek inne zajęcia z udziałem Małoletnich,

Pracodawca, zwany też **Spółką** - PGD RG MOTORS Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie,

Pracownik – każda osoba zatrudniona przez Spółkę na podstawie pracowniczych, bądź niepracowniczych form zatrudnienia, w tym wolontariusz,

Przełożony – pracownik, który zatrudnia lub dopuszcza do pracy podwładnych, w zakresie pracy z małoletnimi;

Standardy – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich wraz z załącznikami.

Zakres Standardów

Spółka przyjęła Standardy do stosowania w zakresie działalności związanej z kontaktem z Małoletnimi, takiej jak: praktyczna nauka zawodu, praktyki zawodowe Małoletnich oraz jakiekolwiek inne zajęcia lub zadania z udziałem Małoletnich.

Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona Małoletnich poprzez:

1. Zapewnienie przygotowania Pracowników do stosowania Standardów oraz ich realizacja.
2. Weryfikację Pracowników pracujących z Małoletnimi,
3. Określenie zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi a Pracownikami oraz wskazanie zachowań zabronionych wobec Małoletnich.
4. Określenie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi, w tym wskazanie zachowań niedozwolonych.
5. Określenie zasad korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.
6. Wprowadzenie zasad zgłaszania oraz podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia lub powzięcia informacji o Krzywdzeniu Małoletniego.
7. Ustalenie procedury składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego i dokumentowania tych zdarzeń.
8. Określenie sposobu udostępniania Standardów Małoletnim oraz ich Opiekunom.

Standardy stosuje się wobec wszystkich Pracowników, którzy w ramach swojej pracy mają styczność z Małoletnimi.

Standardy stosuje się również wobec Małoletnich kształcących się w zakresie nauki zawodu, odbywających praktyki zawodowe lub biorących udział w jakichkolwiek innych zajęciach organizowanych w zakładzie Pracodawcy i przeznaczonych dla Małoletnich.

Wprowadzenie i realizacja Standardów

Pracodawca wprowadza Standardy oraz organizuje szkolenie Pracowników.

Informacje o Osobie Kontaktowej, jej stanowisko, imię, nazwisko i dane kontaktowe zamieszczane są w systemie HRM oraz wywieszane w szatniach pracowniczych wraz z informacjami o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych oraz telefonach zaufania

Za obowiązki interwencyjne związane z realizacją Standardów odpowiada Osoba Kontaktowa, która przyjmuje zgłoszenia dotyczące podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego, podejmuje w związku z tym działania oraz prowadzi dokumentację.

Pracodawca, w zakresie ochrony Małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której Małoletni realizuje kształcenie zawodowe.

Weryfikacja Pracownika

Przed zatrudnieniem lub dopuszczeniem Pracownika na stanowisko związane z Pracą z Małoletnimi Pracodawca dokonuje weryfikacji Pracownika co do spełniania ustawowych wymagań niezbędnych do tej pracy.

Przełożony Pracownika przed zatrudnieniem lub dopuszczeniem Pracownika do pracy na stanowisku związanym z Pracą z Małoletnimi, w szczególności pracy w charakterze instruktora nauki zawodu lub osoby wyznaczonej na opiekuna praktyk weryfikuje i uzyskuje komplet dokumentów dot. Pracownika.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Pracownikami a Małoletnimi

Zasady bezpiecznych relacji z Małoletnimi obowiązują wszystkich Pracowników mających kontakt z Małoletnimi.

1. W relacjach z Małoletnimi należy kierować się ich dobrem.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z Małoletnimi oraz traktowania ich z szacunkiem i otwartością.
3. Pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację Małoletnich z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w szczególności dostosować tempo i rodzaj pracy, sposób komunikacji do możliwości i potrzeb małoletniego.
4. Pracownicy nie mogą utrzymywać z Małoletnimi prywatnych relacji, za wyjątkiem relacji nawiązanych za wiedzą i zgodą Opiekunów Małoletnich.
5. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi Pracownikami, a Małoletnim.
6. Niedopuszczalne jest:
   1) nawiązywanie z Małoletnimi jakichkolwiek relacji seksualnych, składanie propozycji o nieodpowiednim bądź dwuznacznym charakterze;
   2) udostępnianie Małoletnim treści o charakterze erotycznym lub pornograficznym bez względu na ich formę;
   3) utrwalanie wizerunku Małoletniego (filmowania, nagrywania głosu, fotografowania, prowadzenia transmisji na żywo) dla potrzeb prywatnych;
   4) proponowanie Małoletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych lub jakichkolwiek nielegalnych substancji oraz używanie ich w obecności Małoletnich;
   5) przyjmowanie od Małoletniego jakichkolwiek rzeczy, w tym pieniędzy;
   6) używanie wobec Małoletnich wulgarnego słownictwa, gestów lub żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w rozmowach z Małoletnimi do aktywności lub atrakcyjności seksualnej;
   7) stosowania przemocy w jakiejkolwiek formie, w tym fizycznej (takiej jak bicie, szturchanie, popychanie) jak i psychicznej (takiej jak groźby, upokarzanie) wobec Małoletnich;
   8) angażowanie Małoletniego lub zachęcanie go do jakiejkolwiek działalności niezgodnej z prawem lub stwarzającej dla niego zagrożenie;
   9) ujawnianie informacji dotyczących Małoletniego w szczególności: wizerunku, informacji o sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej) wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich.
   10) zapraszania Małoletniego do swojego miejsca zamieszkania lub spotykanie się z Małoletnim poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji.

Zasady dotyczące relacji pomiędzy Małoletnimi

1. Małoletni realizujący na terenie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.
2. Małoletni zobowiązani są do wzajemnego szacunku, w tym poszanowania indywidualności i tożsamości oraz własności innych osób a także przestrzegania zasad kultury osobistej.
3. Zabronione jest:
   1) stosowanie jakiejkolwiek przemocy fizycznej (takiej jak: bicie, szturchanie, popychanie) lub psychicznej (takiej jak groźby, zawstydzanie, upokarzanie),
   2) spożywanie i zachęcanie do spożywania alkoholu, wyrobów tytoniowych oraz jakichkolwiek nielegalnych substancji,
   3) wzajemne filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie na terenie zakładu Pracodawcy w celach prywatnych,
   4) używania wulgarnych słów, gestów lub żartów, czynienia obraźliwych uwag,
   5) podejmowanie lub zachęcanie innych osób do podejmowania jakiejkolwiek działalności niezgodnej z prawem,
   6) prezentowanie lub udostępnianie innym osobom jakichkolwiek materiałów o charakterze erotycznym bądź pornograficznym.
4. W przypadku zaobserwowania którejś ze wskazanych wyżej sytuacji każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.

5. W razie konieczności, interweniujący Pracownik zgłasza sprawę Osobie Kontaktowej, w celu podjęcia dalszych działań.

Zasady korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet

Pracodawca nie udostępnia Małoletnim urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych. W przypadku ujawnienia, że małoletni miał dostęp do treści szkodliwych lub jest ofiarą zagrożeń w sieci każdy pracownik jest zobowiązany poinformować Osobę Kontaktową.

Obowiązek zgłoszenia i rejestracja zgłoszenia

Każdy kto posiada informację o Krzywdzeniu Małoletniego, w tym informację o zachowaniu naruszającym Standardy, zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu Osobie Kontaktowej. Zgłoszenia można dokonać również anonimowo na adres e-mail etyka@holding1.pl.

Zgłoszeń do Osoby Kontaktowej mogą dokonywać również Małoletni.

Zgłoszenia oraz podjęte interwencje ewidencjonuje się w formie rejestru.

Procedura podejmowania interwencji

1. Osoba Kontaktowa niezwłocznie informuje Pracodawcę o otrzymanym zgłoszeniu i podjętych działaniach. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Osoby Kontaktowej działania interwencyjne podejmuje Pracodawca.
2. Osoba Kontaktowa informuje Opiekunów Małoletniego o zaistniałej sytuacji oraz obowiązku zgłoszenia Krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji.
3. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Pracownika, do czasu wyjaśnienia sprawy zostaje on niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z kontaktem z Małoletnimi.
4. W razie potrzeby Osoba Kontaktowa w miarę możliwości podejmuje działania w celu uzyskania dalszych informacji.
5. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenia dobra Małoletniego, należy niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie właściwe służby. Zawiadomienia, dokonuje Zarząd Spółki lub pełnomocnik Zarządu.
6. Niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja Małoletniego z osobą, której zarzuca się krzywdzenie tego Małoletniego.
7. Wszelkie działania związane z interwencją powinny być przeprowadzone z zapewnieniem poufności rozmówcy i poczucia bezpieczeństwa Małoletniego.
8. **W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112.** Poinformowania służb dokonuje Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, a następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Osobie Kontaktowej, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

Po ujawnieniu krzywdzenia Małoletniego informuje się niekrzywdzących Opiekunów Małoletniego o zdarzeniu i potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu Opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi.

Lista tych organizacji oraz dane kontaktowe Osoby Kontaktowej wywieszane są w widocznym miejscu w szatni pracowniczej.

Poufność

Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Osobie Wyznaczonej lub Pracodawcy oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

Zasady udostępniania Standardów Małoletnim i ich Opiekunom

Standardy są dokumentem ogólnodostępnym w szczególności dla Pracowników, Małoletnich i ich Opiekunów.

Standardy oraz skrócona wersja Standardów publikowane są na stronie internetowej Spółki a także, dla Pracowników i Małoletnich zatrudnionych u Pracodawcy, udostępniane w systemie HRM oraz wywieszenie w ogólnodostępnym miejscu w zakładzie pracy (szatni lub pokoju socjalnym udostępnionym małoletnim lub na hali napraw).