

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH**  
**KRAKÓW5020 sp. z o.o.**  
**- wersja skrócona**

**Kontakt do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich w Kraków5020 sp. z o.o.:**

e-mail: ochrona.maloletnich@k5020.pl  
tel: +48571677364.  
Listownie: Kraków5020 sp. z o.o.  
Koordinator ds. Ochrony Małoletnich,  
ul. Marii Konopnickiej 17, 30-302 Kraków

**1. Jak powinien zachowywać się pracownik wobec dzieci, które biorą udział w wydarzeniu?**

1. Pracownicy w kontaktach z małoletnimi powinni podejmować wszelkie działania na rzecz ich dobra oraz traktować małoletnich z szacunkiem.
2. Pracownicy wysłuchują małoletnich i starają się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku,
3. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi oraz każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
4. W przypadku zaobserwowania sytuacji przemocowych pomiędzy samymi małoletnimi każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.
5. Decyzje dotyczące konkretnego małoletniego powinny uwzględniać również bezpieczeństwo pozostałych małoletnich.
6. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi Pracownikami, a małoletnim.
7. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wycucie.

**2. Jakie zachowania pracownika wobec dziecka są niedozwolone?**

1. Pracownicy w kontakcie z małoletnimi:
  - 1) nie mogą zawstydząć, lekceważyć i obrażać małoletnich;
  - 2) nie mogą kontaktować się prywatnymi kanałami komunikacji z małoletnimi bez wiedzy ich rodziców lub opiekunów;
  - 3) zobowiązani są do nieujawniania informacji wrażliwych dotyczących małoletniego (w szczególności: wizerunek małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej) wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich;
2. Niedopuszczalne jest:
  - 1) stosowanie wobec małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie; za zachowania przemocowe uznaje się m.in. krzyk (oprócz sytuacji, gdy stanowi on ostrzeżenie i wymaga tego sytuacja niebezpieczna);

- 2) niestosowne zachowanie wobec małoletniego lub w jego obecności zachowywanie się w obecności małoletniego 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);
  - 3) dotykanie małoletnich w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany;
  - 4) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych;
  - 5) proponowanie nieletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych, nielegalnych substancji, jak również używania ich w obecności małoletnich;
  - 6) utrwalanie wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych;
  - 7) angażowanie się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne;
  - 8) przebywanie z małoletnim sam na sam w jednym zamkniętym pomieszczeniu. Jeśli pojawi się konieczność porozmawiania z małoletnim na osobności, należy zostawić uchylone drzwi do pomieszczenia i zadbać, aby być w zasięgu wzroku innych; można też poprosić drugiego Pracownika o obecność podczas takiej rozmowy;
  - 9) nawiązanie niejawnego bądź ukrywanego kontaktu fizycznego z małoletnim, lub wiążącego się z jakąkolwiek gratyfikacją lub wynikającego z relacji władzy.
3. Spotkanie z małoletnim poza czasem standardowo poświęcanym na działalność prowadzoną przez Spółkę wymaga zgody opiekuna małoletniego.

### **3. Dzieci niepełnosprawne oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zasługują na szczególną ochronę.**

1. Pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
2. Małoletnich, o których mowa w ust. 1 należy doceniać i szanować, angażować i traktować równo bez względu na stopień niepełnosprawności.
3. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny Pracownika z małoletnim, o którym mowa w ust. 1, tj:
  - 1) pomoc niepełnosprawnemu w czynnościach higienicznych, jeśli typ niepełnosprawności tego wymaga, a jego opiekun wyrazi zgodę;
  - 2) pomoc niepełnosprawnemu w spożywaniu posiłków;
  - 3) pomoc niepełnosprawnemu w poruszaniu się po miejscu wydarzenia.

### **4. Czy Spółka może udostępniać dokumentację audio-video dzieci z wydarzenia?**

1. Spółka i Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.
2. Upublicznienie przez Spółkę lub Pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

### **5. Jak zgłosić wyrządzenie krzywdy dziecku przez pracownika?**

1. Jeżeli pracownik wyrządził krzywdę dziecku należy to zgłosić do Koordynatora ds. Małoletnich, który podejmie interwencję.
2. Zgłoszenia można dokonać poprzez następujące kanały:
  - 1) za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres e-mail: **ochrona.maloletnich@k5020.pl** do którego dostęp posiada jedynie Koordynator ds. Ochrony Małoletnich,
  - 2) na piśmie zaadresowanym do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich na adres Spółki – korespondencja podlega wyłączeniu z obiegu kancelaryjnego,
  - 3) ustnie w trakcie osobistych spotkań z Koordynatorem ds. Ochrony Małoletnich lub w formie rozmowy telefonicznej pod nr **+48571677364**.
3. Jeżeli osobą podejrzaną o zachowania niedozwolone wskazane w ust. 1 jest Koordynator ds. Małoletnich, zgłoszenia należy dokonać Zarządowi Spółki, który wyznaczy osobę do podjęcia interwencji.
4. Pracownik, którego dotyczy zgłoszenie zostaje niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z kontaktem z małoletnimi.
5. Zgłoszenie powinno zawierać informacje umożliwiające wyjaśnienie sprawy, w tym np.:
  - 1) datę oraz miejsce zdarzenia i pozyskania informacji o naruszeniu,
  - 2) wskazanie małoletniego, którego dotyczy czyn,
  - 3) osobę wskazaną jako sprawcę naruszenia,
  - 4) opis sytuacji,
  - 5) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia,
  - 6) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszanie, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia.
6. Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo.
7. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Dokonujący zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej oraz do odpowiedzialności porządkowej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz aktami wewnętrznymi Pracodawcy.

## 6. Jak wygląda interwencja w razie zgłoszenia skrzywdzenia małoletniego?

1. Niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich:
  - 1) przeprowadza rozmowę z małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego (w zakresie niezbędnym do przeprowadzenia interwencji), w szczególności jego opiekunem. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego;
  - 2) organizuje spotkanie/a z opiekunami małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb;
  - 3) przeprowadza rozmowę z osobą, której zarzuca się krzywdzenie, celem ustalenia przebiegu zdarzenia;
  - 4) przeprowadza rozmowę z osobami, które mogą posiadać informacje o zdarzeniu i jest uprawniony do żądania wszelkiej dokumentacji lub zapisów z monitoringu, które mogą mieć wpływ na ustalenie przebiegu zdarzenia;
  - 5) może złożyć zawiadomienie zewnętrzne do odpowiednich organów

- 6) przekłada stosowne rekomendacje do Zarządu, w tym dt. zastosowania środków dyscyplinujących.
2. Jeżeli jest to niezbędne z uwagi na charakter naruszenia lub stan psychiczny i emocjonalny małoletniego, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich może zaangażować specjalistów, w szczególności psychologów, psychiatrów i pedagogów, celem skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z małoletnim o trudnych doświadczeniach.
3. Z przebiegu interwencji Koordynator ds. Ochrony Małoletnich sporządza Kartę interwencji, zawierającą:
  - 1) opis zdarzenia;
  - 2) podjęte działania;
  - 3) ustalenia i rekomendacje.
4. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich zobowiązany jest do wyjaśnienia okoliczności zdarzenia w ciągu 30 dni od dnia otrzymania zgłoszenia. W uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody Zarządu Spółki, termin ten może ulec wydłużeniu.
5. Zarząd Spółki podejmuje stosowne działania, w terminie 7 dni od dnia otrzymania Karty Interwencji.
6. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, Koordynator ds. Małoletnich po uzyskaniu akceptacji Zarządu Spółki, poinformuje opiekunów małoletniego na piśmie o wyniku interwencji.
7. Niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja małoletniego, z osobą, której zarzuca się popełnienie czynu krzywdzącego wobec tego małoletniego.
8. Wszelkie działania związane z interwencją powinny być przeprowadzone z zapewnieniem poufności rozmowcy i poczucia bezpieczeństwa małoletniego.

#### **7. Czy można zgłosić wyrządzenie krzywdy małoletniemu przez innego małoletniego?**

1. Tak. Należy to zgłosić do opiekuna wydarzenia. W przypadku podejrzenia takiego zachowania, (np. na zajęciach grupowych), opiekun wydarzenia powinien niezwłocznie uniemożliwić kontakt pomiędzy małoletnimi oraz poinformować opiekunów małoletnich oraz przeprowadzić z nimi indywidualne rozmowy.
2. W razie konieczności, opiekun wydarzenia zgłasza sprawę do Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich, w celu ustalenia konieczności dokonania zewnętrznego.

#### **8. Czy interwencja objęta jest tajemnicą?**

1. Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Koordynatorowi ds. Małoletnich lub Zarządowi Spółki oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych, pod rygorem zastosowania środków dyscyplinujących.
2. Wyniki oraz przebieg interwencji mogą być udostępnione jedynie Koordynatorowi ds. Małoletnich, Zarządowi Spółki i opiekunowi małoletniego. Osoba zgłaszająca naruszenie, inna niż wskazana w zdaniu pierwszym, nie jest ona uprawniona do uzyskania informacji, o których mowa w zdaniu pierwszym.
3. Koordynator ds. Ochrony Małoletniego oraz Pracodawca zobowiązani są zapewnić poufność tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i każdej innej osoby wymienionej w zgłoszeniu oraz

dochować wszelkiej staranności w celu zabezpieczenia dostępu nieupoważnionym osobom do dokumentacji dotyczącej zgłoszenia.