

Standardy Ochrony Małoletnich

Solaris Bus & Coach sp. z o.o.

„Standardy”

WSTĘP

Niniejsza procedura stanowi realizację obowiązku prawnego, wynikającego z ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich – Dz. U. z 2024 r. poz. 560.

Nadrzędną zasadą działań podejmowanych w zakładzie pracy przez pracowników jest ochrona dobra małoletnich oraz działanie w ich najlepszym interesie. Osoby małoletnie w zakładzie pracy są traktowane z szacunkiem, a jakiegokolwiek przejawy przemocy w ich stronę są niedopuszczalne. Niniejsze cele są realizowane przez wszystkich pracowników zakładu z zachowaniem należytej staranności, zgodnie z przepisami prawa, wewnętrznymi przepisami szkoły, w której małoletni pobierają naukę oraz zgodnie ze swoimi kompetencjami.

Spis treści:

§1 Definicje.....	2
§2 Standardy ochrony małoletnich.....	4
§3 Zasady rekrutacji Pracowników	5
§4 Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy, a Małoletnimi.....	6
§5 Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi.....	7
§6 Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami	7
§7 Upowszechnienie wiedzy o standardach ochrony Małoletnich	8
§8 Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie i realizację Standardów. Osoby odpowiedzialne	8
§9 Procedury interwencji w przypadku podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego.....	10
§10 Podejrzenie krzywdzenia przez Pracownika	12
§11 Podejrzenie krzywdzenia przez Opiekuna prawnego Małoletniego	12
§12 Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego	13
§13 Plan wsparcia.....	13
§14 Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu.....	14
§15 Działania wobec zdarzenia – opis przypadku, ustalenie okoliczności zdarzenia, zabezpieczenie dowodów oraz monitoring pointerwencyjny	15
§16 Działania wobec uczestników zdarzenia	16
§17 Podejmowanie działań.....	16
§18 Monitoring	17
§19 Przepisy końcowe	17

§1 Definicje

Pracodawca, Spółka	Solaris Bus & Coach sp. z.o.o. ul. Obornicka 46, Bolechowo-Osiedle, 62-005 Owińska, Polska
Pracownik	Osoba, która na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej wykonuje pracę na rzecz Pracodawcy. Za Pracowników w rozumieniu niniejszych Standardów uznaje się również osoby współpracujące ze Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej, Stażystów, Wolontariuszy lub osoby współpracujące ze Spółką nieodpłatnie na innych zasadach.
Zakład/Zakład pracy	Siedziba główna Pracodawcy w Bolechowie-Osiedlu oraz inne lokalizacje, w których Spółka prowadzi działalność, w tym działalność produkcyjną i serwisową
Dyrektor Szkoły	Dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktykę zawodową lub staż uczniowski w Zakładzie Pracodawcy.
Małoletni	Każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, praktyki lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a 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.
Opiekun prawny	Osoba będąca przedstawicielem ustawowym osoby małoletniej.
Opiekun praktyk zawodowych	Pracownik, który sprawuje nadzór nad przebiegiem praktycznej nauki zawodu, praktyk zawodowych, stażu uczniowskiego, w szczególności Opiekun klas patronackich.
Instruktor praktycznej nauki zawodu	Pracownik, posiadający niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania przygotowania zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu u Pracodawcy lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy, w szczególności Opiekun stacji roboczych.
Krzywdzenie małoletniego	Każde zachowanie względem Małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniechanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych Małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju. Obejmuje: przemoc fizyczną, przemoc psychiczną, Przemoc seksualną, Zaniechywanie Małoletniego, przemoc rówieśniczą.
Przemoc fizyczna wobec małoletniego.	Działanie bądź zaniechanie, wskutek którego Małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za Małoletniego, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której ufa. O przemoc fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
Przemoc psychiczna wobec małoletniego.	Przewlekła, нефизyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy Małoletnim a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której Małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.: 1. niedostępność emocjonalną,

	2. zaniedbywanie emocjonalne, 3. relację z Małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu, 4. nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z Małoletnim, 5. niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności Małoletniego, 6. niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między Małoletnim a osobą odpowiedzialną, 7. nieodpowiednią socjalizację, demoralizację, 8. sytuacje, w których Małoletni jest świadkiem przemocy.
Przemoc seksualna wobec małego (wykorzystywanie seksualne małego).	Angażowanie Małoletniego przez osobę dorosłą lub innego Małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji, gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne – np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku Małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania Małoletniego, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, <i>grooming</i> – strategie nieseksualnego uwodzenia Małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie Małoletniego, zmuszanie Małoletniego do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z Małoletnim przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem. W przypadku Małoletnich mówimy o wykorzystaniu seksualnym, kiedy między wykorzystującym (dorosły, inny Małoletni) a wykorzystywanym (Małoletnim) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności. Do innej formy wykorzystywania seksualnego Małoletnich zalicza się wyzyskiwanie seksualne. Jest to jakiegokolwiek: faktyczne lub usiłowane nadużycie podatności Małoletniego na zagrożenia, przewagi sił lub zaufania – w celu seksualnym. Wyzysk seksualny obejmuje (choć nie jest to konieczne) czerpanie zysków finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystania seksualnego. Szczególne zagrożenie wyzyskiem seksualnym ma miejsce podczas kryzysów humanitarnych. Zagrożenie wyzyskiem seksualnym dotyczy zarówno samych Małoletnich, jak i Opiekunów prawnych tych Małoletnich mogących paść ofiarą wyzysku.
Zaniedbywanie małego	Chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb Małoletniego. Może przyjmować formę nierespektowania praw Małoletniego, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu i/lub rozwoju. Do zaniedbywania Małoletniego dochodzi w relacjach Małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.
Przemoc rówieśnicza (nękanie rówieśnicze, <i>bullying</i>)	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: 1. przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie), 2. przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż), 3. przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie), 4. przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów) 5. cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym,

	umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę), 6. wykorzystanie seksualne – dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika, 7. przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.
Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich	Pracownik lub kilku Pracowników, wyznaczony przez Pracodawcę, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem Standardów oraz ich aktualność.
Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń	Pracownik lub kilku Pracowników, wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających dziecku.
Osoba odpowiedzialna za bezpieczne korzystanie z Internetu	Pracownik lub kilku Pracowników wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialnego za zapewnienie bezpiecznych warunków korzystania z Internetu na terenie Zakładu pracy.
Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji	Pracownik lub kilku Pracowników, wyznaczony przez Pracodawcę w celu podejmowania interwencji u Pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami.
Osobę odpowiedzialną za udzielenie wsparcia małoletniemu	Pracownik lub kilku Pracowników, wyznaczony przez Pracodawcę - odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia osoby małoletniej, po ujawnieniu jej skrzywdzenia.
Rejestr interwencji	Dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru dziecka, uwzględniający: • Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej lub anonimowe; • Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun dziecka, Pracownik, inne dziecko, inna osoba); • Rodzaj podjętej interwencji (zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, wnioski o wgląd w sytuację rodziny, wszczęcie procedury Niebieskiej Karty); • Datę interwencji; • Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb).
Dane osobowe dziecka	wszelkie informacje umożliwiające identyfikację dziecka, w tym jego imię, nazwisko i wizerunek.

§2

Standardy ochrony małoletnich

- Pracodawca jest zobowiązany do podejmowania działań mających na celu zapobieżenie krzywdzeniu Małoletnich, poprzez:
 - ustanowienie zasad reagowania na czynniki oraz symptomy krzywdzenia Małoletnich,
 - odpowiednie przygotowanie Pracowników sprawujących funkcję Opiekunów praktyk lub stażów uczniowskich lub Instruktorów praktycznej nauki zawodu,

- c) ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji Pracowników,
 - d) ustalenie zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami, a Małoletnimi oraz pomiędzy samymi Małoletnimi.
2. Pracownicy na stanowiskach Opiekunów praktyk lub Instruktorów praktycznej nauki zawodu muszą posiadać przynajmniej podstawową wiedzę z zakresu czynników ryzyka oraz symptomów krzywdzenia osób małoletnich. W ramach obowiązków Opiekunowie praktyk i Instruktorzy praktycznej nauki zawodu zobowiązani są stale monitorować czy przejawy krzywdzenia Małoletnich nie występują.
 3. Opiekun praktyk lub Instruktor praktycznej nauki zawodu w przypadku zidentyfikowania czynników lub symptomów krzywdzenia osób małoletnich jest zobowiązany podjąć rozmowę z opiekunami prawnymi Małoletniego, przekazując informację o dostępnych formach wsparcia oraz motywując do zasięgnięcia pomocy w instytucjach lub podmiotach zajmujących się ochroną osób małoletnich. Podejmowane kroki należy udokumentować w sposób przyjęty przez Pracodawcę.
 4. Każdy Pracownik może zauważyć lub być poinformowany o wystąpieniu aktów przemocy.
 5. Każdy Pracownik ma obowiązek zareagować w sytuacji przemocy (będąc świadkiem zdarzenia lub osobą poinformowaną o zdarzeniu) tj. podjąć próbę przerwania sytuacji, zapewnić bezpieczeństwo osobom: świadkom, krzywdzonemu, krzywdzącemu – ich odizolowanie.

§3

Zasady rekrutacji Pracowników

1. Przed powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna praktyk zawodowych lub Instruktora praktycznej nauki zawodu, przy zachowaniu szczególnej staranności, Pracodawca przygotowuje Pracownika do pełnienia wyżej wspomnianej funkcji w zakresie pracy z Małoletnimi.
2. Pracodawca zobowiązany jest przed powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna praktyk zawodowych lub Instruktora praktycznej nauki zawodu sprawdzić czy kandydat nie figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Wydruk z wyżej wspomnianego Rejestru należy przechowywać wraz z inną dokumentacją dotyczącą Pracownika.
3. Kandydat na stanowisko Opiekuna praktyk zawodowych lub Instruktora praktycznej nauki zawodu zobowiązany jest do przedłożenia Pracodawcy informacji 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 obyczajowości), 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.
4. Kandydat na stanowisko Opiekuna praktyk zawodowych lub Instruktora praktycznej nauki zawodu, posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada Pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej związanej z kontaktami z Małoletnimi.
5. Kandydat na stanowisko Opiekuna praktyk zawodowych lub Instruktora praktycznej nauki zawodu zobowiązany jest złożyć Pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa oraz jednocześnie przedkłada Pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej związanej z kontaktami z osobami małoletnimi.
6. Jeśli prawo państwa innego niż Rzeczpospolita Polska nie przewiduje wydania informacji do celów działalności zawodowej związanej z kontaktami z osobami małoletnimi, należy przedłożyć informację z rejestru karnego tego państwa.

7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 i 5, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie 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 niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściła 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.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. 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.
9. Osoba, której powierzono funkcję Opiekuna praktyki zawodowej lub Instruktora praktycznej nauki zawodu, jest zobowiązana złożyć następujące oświadczenia:
 - a) oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania; (**Załącznik nr 1**)
 - b) oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, (**Załącznik nr 2, część A**)
 - c) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę nieletnich (tylko jeżeli z istotnych powodów nie można przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych). (**Załącznik nr 2, część B**)
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych Pracowników, a w przypadku ich braku będą dołączone do umowy cywilnoprawnej.
11. Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek oświadczenia wymienionego w ust. 9 uniemożliwi zawarcie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

§4

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy, a Małoletnimi

1. Każdy Pracownik ma obowiązek znać i stosować ustalone u Pracodawcy zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi.
2. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego Pracownika jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie
3. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby oraz prawo do prywatności.
4. Niedopuszczalne jest stosowanie jakiegokolwiek formy przemocy wobec osoby małoletniej.
5. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z osobą małoletnią jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
6. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku osoby małoletniej poprzez filmowanie, nagrywanie głosu lub fotografowanie, dla potrzeb prywatnych Pracownika.
7. Każdy kontakt z osobą małoletnią jest jawny oraz wynika z realizacji zadań służbowych.

8. 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.
9. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec Małoletniego były adekwatne do sytuacji, stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem Małoletniego w stosunku do innych Małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
10. Ogólne zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi obowiązują każdego Pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z Małoletnim u Pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie Zakładu Pracodawcy lub poza nim i pozostaje w związku z pracą.
11. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi **Załącznik nr 3** do Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
 - a) komunikację z Małoletnimi,
 - b) działania z Małoletnimi,
 - c) kontakt fizyczny z Małoletnim,
 - d) kontakt poza godzinami pracy, w tym kontakt online.

§5

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi

1. Każdy Opiekun praktyk zawodowych oraz każdy Instruktor praktycznej nauki zawodu zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi ustalonych przez Pracodawcę.
2. Małoletni realizujący w Zakładzie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między osobami małoletnimi.
3. Treść zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi może być zmieniana na wniosek osób małoletnich, zawsze z ich udziałem.
4. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi stanowi załącznik nr 4 do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi określa się w szczególności:
 - a) zasady komunikacji między osobami małoletnimi,
 - b) zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie,
 - c) sposoby rozwiązywania konfliktów,
 - d) zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności oraz przestrzeni,
 - e) zasady równego traktowania, szacunku różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§6

Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami

1. Jeśli u Pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu 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

Upowszechnienie wiedzy o standardach ochrony Małoletnich

1. Pracownicy uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu (np. w formie instruktażu, webinarium, e-learningu lub innej) w zakresie ochrony Małoletnich. W tym celu Pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań.
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:
 - a) standardów ochrony Małoletnich (obowiązujące zasady i procedury),
 - b) poszerzenia umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia nieletnich,
 - c) przeciwdziałania przemocy w tym podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego.
3. Należy zadbać, aby osoby małoletnie widziały, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę lub inną zaufaną osobą z Pracowników, która podejmie działania, aby udzielić danemu Małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:
 - a) 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,
 - b) były 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 i realizację Standardów. Osoby odpowiedzialne

1. Obowiązki Pracodawcy:
 - a) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w Zakładzie pracy;
 - b) wyznaczenie osób odpowiedzialnych za:
 - i. standardy ochrony Małoletnich,
 - ii. bezpieczeństwo w Internecie,
 - iii. przyjmowanie zgłoszeń,
 - iv. prowadzenie interwencji,
 - v. udzielenie wsparcia Małoletniemu;
 - c) Delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony Małoletnich.
2. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia funkcji w standardach ochrony Małoletnich:

l.p.	Obszar odpowiedzialności	Imię nazwisko oraz funkcja	Dane kontaktowe
1.	Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich	Anna Nowak-Pilarska	nr tel. 691 969 659 anna.nowak@solarisbus.com

2.	Koordynator bezpieczeństwa w Internecie	Dział IT	helpdesk@solarisbus.com
3.	Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń	Aleksander Świderek	nr tel. 697 938 632 aleksander.swiderek@solarisbus.com
4.	Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji	Aleksander Świderek	nr tel. 697 938 632 aleksander.swiderek@solarisbus.com
5.	Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu	Patrycja Boguniewicz	nr tel. 697 944 389 patrycja.boguniewicz@solarisbus.com

3. W przypadku nieobecności ww. osób, wskazane funkcje pełni inny Pracownik wskazany do zastępstwa na tym stanowisku. Do zastępstwa w pierwszej kolejności będą wyznaczane pozostałe osoby wyznaczone do pełnienia funkcji w standardach ochrony Małoletnich.
4. Do obowiązków Osoby odpowiedzialnej 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,
 - c) koordynowanie działań edukacyjnych,
 - d) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji standardów ochrony Małoletnich,
 - e) prowadzenie ewidencji Pracowników, którzy zapoznali się z standardami ochrony Małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach,
 - f) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony Małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem Pracodawców, Pracowników i Małoletnich i ich aktualizacja.
5. Koordynator bezpieczeństwa w Internecie ma za zadanie zapewnić:
 - a) wytyczne w zakresie bezpiecznego korzystania z Internetu na urządzeniach Pracodawcy, w oparciu o zasady dozwolonego wykorzystywania narzędzi IT Pracodawcy,
 - b) cykliczne monitorowanie infrastruktury IT Pracodawcy, uniemożliwienie przesłania za pomocą wiadomości e-mail, teams, a także instalacji treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich dla osób małoletnich.
6. Do Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie 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 Osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji oraz Pracodawcy i Dyrektorowi Szkoły lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie Małoletniego – niezwłoczne poinformowanie Policji i Opiekunów prawnych,
 - d) odpowiednie udokumentowanie podejmowanych działań.
7. Do Osoby odpowiedzialnej za prowadzenie 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. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru prowadzi Rejestr Interwencji w formie elektronicznej w ramach

funkcjonującego w Spółce Wewnętrzny System Informacyjny. System służy do dokumentowania wszelkich podejmowanych działań oraz bezpiecznego i poufnego przechowywania wszelkich informacji i dokumentów związanych z interwencją.

8. Do Osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy:
 - a) współpraca w opracowaniu planu wsparcia Małoletniego, uwzględniającego współpracę z dyrektorem szkoły, Opiekunem prawnym Małoletniego i innymi podmiotami,
 - b) wsparcie Małoletniego według poniższych zasad,
 - c) zadbanie o bezpieczeństwo Małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - d) zadbanie o dobrostan Małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne),
 - e) okazanie Małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności,
 - f) we współpracy w szczególności z dyrektorem 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),
 - g) odpowiednie udokumentowanie podejmowanych działań.
9. Pracodawca lub osoby wyznaczone w zakresie ochrony Małoletnich, współpracuje ze szkołą, w której Małoletni pobiera naukę.
10. Pracodawca lub osoby wyznaczone w celu ochrony Małoletnich w uzasadnionych przypadkach podejrzenia przestępstwa powinien zawiadomić:
 - a) Placówkę ochrony zdrowia,
 - b) Ośrodek pomocy społecznej np. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwonaku, ul. Gdyńska 30, 62-004 Czerwonak,
 - c) Powiatowe centrum pomocy rodzinie np. PCPR w Poznaniu, ul. Słowackiego 8, 60-823 Poznań,
 - d) Policję np. Komisariat Policji- Czerwonak, ul. Leśna 3, 62-004 Czerwonak,
 - e) Właściwy sąd rejonowy - Sąd Rejonowy Poznań-Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, IV Wydział Rodzinny i Nieletnich, Al. Karola Marcinkowskiego 32, 61-745 Poznań.
11. Pracodawca i/ lub osoby wyznaczone informują Małoletnich Pracowników o możliwej pomocy:
 - a) Rzecznika Praw Dziecka (telefon zaufania 800 12 12 12),
 - b) Rzecznika Praw Obywatelskich (800 676 676),
 - c) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży (116 111).

§9

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego

1. Zagrożenia 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 osób nieletnich:

- a) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę nieletnich,
 - b) podejrzenie innych form Krzywdzenia, niebędących przestępstwem,
 - c) zaniedbanie potrzeb życiowych osoby małoletniej.
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę Małoletniego przez:
- a) osoby dorosłe,
 - b) Opiekunów prawnych,
 - c) inne osoby małoletnie.
4. W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia, że Małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego lub opiekuna dziecka, Pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej Osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń bądź bezpośrednio Osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
5. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia Pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
6. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Osoby odpowiedzialnej za prowadzenia interwencji, wówczas interwencja prowadzona jest przez inną osobę wskazaną przez Pracodawcę.
7. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji informuje opiekunów dziecka o zaistniałej sytuacji oraz obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia dziecka do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinnego lub opiekuńczego, ośrodek pomocy społecznej).
8. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji może skontaktować się ze specjalistami (Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę nr. Tel 800 100 100).
9. Wskazane jest poinformowanie szkoły lub innej placówki Małoletniego o podejmowaniu interwencji. 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. Przykładowy proces wdrożenia procedury reagowania stanowi **Załącznik nr 5**.
11. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi **Załącznik nr 6** do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do Rejestru interwencji prowadzonego przez Zakład pracy.
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.
14. W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie powiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer alarmowy 112. Powiadomienia służb dokonuje Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, a następnie przygotowuje notatkę służbową opisującą zdarzenie i przekazuje ją do Osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§10

Podejrzenie krzywdzenia przez Pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie Krzywdzenia małoletniego przez Pracownika Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje Pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji 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 interwencję 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. 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 prowadzenie interwencji 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.

§11

Podejrzenie krzywdzenia przez Opiekuna prawnego Małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało Krzywdzenie Małoletniego przez jego Opiekuna prawnego, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji 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 prowadzenie interwencji 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 prowadzenie interwencji 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:
 - a) 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;
 - b) 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 prowadzenie interwencji 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.

§12

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego przebywającego w Zakładzie, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z Małoletnim podejrzanym 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. Pracodawca zapewnia, aby krzywdzony Małoletni został rozdzielony od innego Małoletniego podejrzanego o krzywdzenie, do czasu zakończenia sprawy.
3. Zaleca się korzystanie z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania Pracodawcy.
4. W trakcie rozmów należy upewnić się, że Małoletni podejrzan 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.
5. 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 wnioski o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
6. Jeżeli osobą podejrzaną 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.
7. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest Małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

§13

Plan wsparcia

1. Wobec Małoletniego poddawanego krzywdzeniu Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb Małoletniego, możliwości Pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym, wymienionymi w § 8 ust. 9 i 10. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły lub innej placówki, do której uczęszcza Małoletni. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia Małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
 - a) sposoby odizolowania go od osób podejrzan o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
 - b) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach,
 - c) skierowania Małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.
2. Listę miejsc, gdzie skierować Opiekuna prawnego osoby małoletniej potrzebującego wsparcia dla siebie i Małoletniego stanowi **Załącznik nr. 7**.

3. Plan wsparcia powinien być opracowany wspólnie z Opiekunami prawnymi osoby małoletniej i omówiony z Małoletnim. W przypadku, gdy Opiekun prawny Małoletniego jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z Opiekunem prawnym niekrzywdzącym.
4. Dostosowany do potrzeb osoby małoletniej i możliwości Pracodawcy plan wsparcia należy opracować wobec osób małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

§14

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

1. Pracodawca zapewniając Małoletnim dostęp do Internetu jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające Małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
2. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez Małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
 - a) 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 rozpowszechnianie 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”).
 - b) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.:
 - i. treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - ii. treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
 - iii. treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
 - iv. treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - v. patostreamy,
 - vi. treści dyskryminacyjne,
 - vii. treści pornograficzne,
 - c) 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.
 - d) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwań online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
3. 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:
 - a) ustalić zakres zabezpieczenia oraz blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla Małoletnich;
 - b) dokonać wyboru konkretnego oprogramowania (w tym np. oprogramowanie antywirusowe, narzędzia ochrony rodzicielskiej monitorowania aktywności użytkowników itp.);

- c) zainstalować oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące;
 - d) dokonywać bieżącej aktualizacji oprogramowania, o którym mowa w ust. 3;
 - e) 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 w oparciu o zasady dozwolonego wykorzystywania narzędzi IT Pracodawcy. Dokłada się starań, aby proces zapoznania był efektywny i odpowiadał potrzebom Małoletnich.
 5. Realizacja zajęć edukacyjnych przez Pracodawcę dla Małoletnich nie wymaga korzystania z Internetu, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych. Pracodawca jako ich organizator nie udostępnia sieci Wi-Fi w tym celu.
 6. W przypadku korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z własnym dostępem do Internetu, powyższe powinno odbywać się w porozumieniu z osobą prowadzącą zajęcia (Opiekunem praktyk / Instruktor praktycznej nauki zawodu) oraz zgodą lub co najmniej wiedzą Opiekuna prawnego i w jedynie w celu związanym: a) bezpośrednio z realizacją tych zajęć edukacyjnych; b) odebrania ważnej informacji/nawiązania kontaktu z rodzicami / Opiekunem prawnym; c) pilnej potrzeby co w szczególności powinno zostać uwzględnione w przypadku dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, aby wzmocnić ich komfort i poczucie bezpieczeństwa.
 7. Nie jest możliwe nagrywanie zajęć edukacyjnych oraz utrwalanie ich w jakikolwiek sposób (dźwięk, wizja) bez wyraźnej zgody osoby prowadzącej te zajęcia (Opiekuna praktyk / Instruktora praktycznej nauki zawodu).
 8. Bezpieczne korzystanie z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu obejmuje zasady:
 - a) nieudostępniania danych osobowych,
 - b) dbania o nierozpowszechnianie wizerunku swojego i innych,
 - c) informowania osób dorosłych o nieodpowiednich treściach, propozycjach spotkań,
 - d) ograniczonego czasowo korzystania z urządzeń.
 9. Zasady, o których mowa powyżej w stanowią filar procedury ochrony Małoletnich przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w Internecie oraz utrwalonymi w innej formie. W przypadku zgłoszenia przez Małoletniego lub samodzielnego zauważenia w/w treści lub zagrożeń przez Pracowników, należy:
 - a) rozmawiać z Małoletnimi o w/w zagrożeniach, ich konsekwencjach;
 - b) nawiązać kontakt z rodzicami celem podjęcia z nimi współpracy i uczulenia na wykryty problem;
 - c) w miarę możliwości monitorować sytuację.

§15

Działania wobec 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 lub 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.

§16

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.
 - c) W zależności od sytuacji powiadomienie Policji lub sądu w przypadku podejrzenia popełnienia czynu zabronionego.
 - d) Otoczenie wsparciem i opieką psychologiczno-pedagogiczną uczestników zdarzenia, opieka może być zapewniona w innych instytucjach.

§17

Podejmowanie działań

- 1. W celu usunięcia z Internetu nielegalnych, kompromitujących lub krzywdzących materiałów należy poinformować Opiekunów prawnych Małoletniego o możliwościach ich usunięcia 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 wyszukiwarek, 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.

§18

Monitoring

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

§19

Przepisy końcowe

1. Standardy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
2. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej (zawierającej przynajmniej zasady bezpiecznych relacji oraz informację o Osobie odpowiadającej za przyjmowanie zgłoszeń), przeznaczonej 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 w dziale HR oraz w gablocie przeznaczonej do przekazywania komunikatów Pracownikom,
 - b) zamieszczenie na stronie internetowej Pracodawcy: <https://www.solarisbus.com/pl>,
 - c) przekazanie wszystkim Pracownikom, w sposób zwyczajowo przyjęty.
3. Wzory pism interwencyjnych zostały zawarte w **Załączniku nr 9**.
4. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z Małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.

Za Pracodawcę:

CZŁONEK ZARZĄDU

Kawa

Patryk Kawa

Podpis

Roman Dziuba

Chief Operating Officer

Podpis

Załączniki:

1. Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich
2. Oświadczenie o krajach zamieszkania / oświadczenie o niekaralności
3. Zasady bezpiecznych relacji
4. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy osobami małoletnimi
5. Proces wdrożenia procedury reagowania w przypadku zachowania trudnego, agresywnego lub przemocy ze strony małoletniego
6. Karta Interwencji
7. Lista instytucji pomocy małoletnich i ich opiekunom prawnym
8. Ankieta dla pracowników
9. Wzór zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa / Wzór wniosku o wgląd w sytuację dziecka / rodziny