



Koleje
Mazowieckie

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
REALIZUJĄCYCH
PRAKTYCZNĄ NAUKĘ ZAWODU W SPÓŁCE
„KOLEJE MAZOWIECKIE - KM” SP. Z O.O.
Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**

(wydanie pierwsze)

Warszawa, grudzień 2024 r.

Preambuła

Standardy ochrony małoletnich stanowią realizację obowiązku wynikającego z ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802), obowiązującego we wszystkich podmiotach prowadzących działalność edukacyjną.

Podstawową zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w miejscu pracy jest działanie na rzecz dobra małoletniego i z uwzględnieniem jego najlepszego interesu. Każdy pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem, uwzględniając jego potrzeby. Stosowanie jakiegokolwiek formy przemocy wobec małoletniego jest całkowicie niedopuszczalne. Pracownicy, realizując te cele, działają zgodnie z obowiązującym prawem oraz przyjętymi standardami (zwanymi dalej „Standardami”). Standardy te dotyczą małoletnich biorących udział w praktycznej nauce zawodu).

Spis treści

Rozdział I.....	3
Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małoletnich	3
Rozdział II	6
Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych	6
Rozdział III	6
Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich	6
Rozdział IV	11
Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego.....	11
Rozdział V	14
Monitoring	14
Rozdział VI	14
Przepisy końcowe	14
Załącznik nr 1	15
Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania	15
Załącznik nr 2	16
Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi	16
Załącznik nr 3	19
Wzór karty interwencji	19

Rozdział I

Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małoletnich (bez względu na wielkość litery użytej na początku danego pojęcia)

§ 1.

1. **Pracodawca** – Spółka "Koleje Mazowieckie - KM" sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie działająca na podstawie wpisu do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nr KRS:0000222735 prowadzonym przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XIV Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego (dalej „Spółka”) w imieniu, której obowiązki Pracodawcy wykonuje Prezes Zarządu, Dyrektor Generalny Spółki,
2. **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, odpłatnej lub nieodpłatnej, a także każda osoba wykonująca działalność na rzecz Pracodawcy, w tym współpracująca, praktykant, z wyjątkiem małoletniego.
3. **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego (zwany dalej Podmiotem Kierującym”).
4. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia.
5. **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica albo opiekuna; rodzica zastępczego; opiekuna tymczasowego w rozumieniu powszechni obowiązujących przepisów prawa.
6. **Zgoda opiekuna** – zgoda wyrażona w Podmiocie Kierującym na odbycie Praktyk.
7. **Opiekun praktyk zawodowych**– opiekun wyznaczony przez Pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby Praktyk.
8. **Instruktor praktycznej nauki zawodu** – osoba wyznaczona przez Pracodawcę lub Opiekuna praktyk zawodowych, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe do realizowania praktycznej nauki zawodu.
9. **Krzywdzenie małoletniego** to 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. Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:
 - 9.1 Przemoc fizyczna wobec małoletniego. Jest to 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 przemocy fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.

9.2 Przemoc psychiczna wobec małoletniego. Jest to przewlekła, niefizyczna, 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.:

- a) niedostępność emocjonalną,
- b) zaniedbywanie emocjonalne,
- c) relację z małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
- d) nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim,
- e) niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności małoletniego,
- f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między małoletnim a osobą odpowiedzialną,
- g) nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
- h) sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy

9.3 Przemoc seksualna wobec małoletniego (wykorzystywanie seksualne małoletniego). Jest to 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, grooming - 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.

9.4 Zaniedbywanie małoletniego. Jest to 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.

9.5 Przemoc rówieśnicza (nękanie rówieśnicze, bullying). Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy małoletni doświadczą 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.

10. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich – pracodawca lub wyznaczony przez niego pracownik, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u pracodawcy standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

11. Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

12. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

13. Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu – pracownik placówki oświatowej, z której jest uczeń, wyznaczony przez Dyrektora Szkoły.

14. Rejestr interwencji – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, uwzględniający:

- 1) Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
- 2) Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun prawny małoletniego, pracownik, inny małoletni, inna osoba);
- 3) Rodzaj podjętej interwencji;
- 4) Datę interwencji;
- 5) Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosek wysyłanych do właściwych służb/szkoły).

15. Dane osobowe małoletniego – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego tj. imię i nazwisko, klasa, nazwa szkoły, wiek.

Rozdział II

Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych

§ 2.

1. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji:

l.p	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko / Funkcja (osoba wraz z zastępcami)	Dane kontaktowe
1.	Przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich i monitorowanie przestrzegania standardów ochrony małoletnich	Pracownik Wydziału Rozwoju Kadr i Spraw Socjalnych	t.wichowski@mazowieckie.com.pl tel. (22) 47-37-274, lub inny wyznaczony pracownik
2.	Przyjmowanie zgłoszeń, w tym składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego	Pracownik Wydziału Rozwoju Kadr i Spraw Socjalnych	t.wichowski@mazowieckie.com.pl tel. (22) 47-37-274, lub inny wyznaczony pracownik z Wydziału MPR.
3.	Okazanie wsparcia oraz przekazanie informacji do Dyrektora Szkoły	Pracownik Wydziału Rozwoju Kadr i Spraw Socjalnych	t.wichowski@mazowieckie.com.pl tel. (22) 47-37-274, lub inny wyznaczony pracownik z Wydziału MPR

2. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe

3. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z właściwymi komendami rejonowymi Policji oraz sądami opiekuńczymi.

4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:

- 1) Rzecznika Praw Obywatelskich,
- 2) Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
- 3) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,

- a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

Rozdział III

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

§ 3.

Standardy ochrony małoletnich

1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:

- 1) ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
- 2) ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników do pracy z młodzieżą podczas realizacji praktyk;

- 3) zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk lub instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
 - 4) ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników;
 - 5) ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi.
2. Pracownicy pełniący rolę opiekunów praktyk, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz wyznaczony pracownik Wydziału Rozwoju Kadr i Spraw Socjalnych (dalej: Wydziału MPR) posiadają co najmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka oraz symptomów krzywdzenia małoletnich, a w trakcie wykonywania swoich obowiązków zwracają szczególną uwagę na ich pojawianie się.
 3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, wyznaczony pracownik Wydziału MPR informuje Dyrektora Szkoły.
 4. Pracownicy mają na uwadze sytuację i dobrostan małoletnich.

§ 4.

Dokumenty wymagane od pracowników

1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu, pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi.
2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu (co najmniej 1 osoba z komórki organizacyjnej ujętej w harmonogramie praktycznej nauki zawodu), wyznaczony pracownik Wydziału MPR ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym (*Rejestr z dostępem ograniczonym* oraz *Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze*). Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika albo w innej dokumentacji dotyczącej pracownika.
3. Osoba, o której mowa w ust. 1, przed powierzeniem funkcji, o której mowa w ust. 1, przedkłada pracodawcy informację 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 obyczajności), 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. Informację z Krajowego Rejestru Karnego załącza się do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.
4. Osoba, o której mowa w ust. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 1, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy (lub innemu organizatorowi) informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, przedkłada się 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 6, 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 przestępstwu 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 praktyk zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu oraz wyznaczony pracownik Wydziału MPR musi złożyć następujące oświadczenia:
 - 1) oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr 1;
 - 2) oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska;
 - 3) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) - Załącznik nr. 1.
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.
11. Brak zgody na podpisanie któregokolwiek dokumentu wymienionego w ust. 9 uniemożliwi pełnienie funkcji opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu.

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami pracodawcy a małoletnimi

1. Pracownik zna i stosuje ustalone u pracodawcy zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.
2. Każdy pracownik potwierdza znajomość i akceptację zasad na piśmie lub w formie elektronicznej, a dokumentacja ta jest przechowywana w jego aktach osobowych.
3. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
4. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
5. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie (w tym również krzyk).
6. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
7. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
8. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.

9. 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.
10. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
11. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.
12. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi Załącznik 2 do standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
 - 1) komunikację z małoletnimi;
 - 2) działania z małoletnimi;
 - 3) kontakt fizyczny z małoletnimi;
 - 4) kontakty poza godzinami pracy, w tym kontakt online.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

1. Opiekun praktyk lub instruktor praktycznej nauki zawodu zna zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
2. W celu lepszej ochrony małoletni mają obowiązek przestrzegania zasad i norm obowiązujących w Spółce oraz stosowania się do poleceń pracowników.
3. Małoletni szanują prawo innych do odmienności i zachowania tożsamości ze względu na: pochodzenie, narodowość, religię, status ekonomiczny, cechy rodzinne, wiek, płeć, orientację seksualną, cechy fizyczne, niepełnosprawność. Nie naruszają praw innych, nikogo nie dyskryminują ze względu na jakąkolwiek jego odmiennosc.
4. Zachowanie i postępowanie małoletnich wobec siebie oraz innych osób nie narusza ich godności i wartości osobistej. Małoletni są zobowiązani do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek, ich prawa do własnego zdania, popełniania błędów, do własnych poglądów, wyglądu i zachowania - w ramach przyjętych norm i wartości. Małoletni akceptują i szanują siebie nawzajem.
5. Kontakty między małoletnimi cechuje zachowanie przez nich wysokiej kultury osobistej, tj. używanie zwrotów grzecznościowych, uprzejmość, życzliwość, poprawny, wolny od wulgaryzmów język, kontrola swojego zachowania i emocji.
6. Bez względu na powód, agresja i przemoc fizyczna, słowna lub psychiczna wśród małoletnich nigdy nie może być przez nich akceptowana lub usprawiedliwiona. Małoletni nie mają prawa stosować słownej, psychicznej czy fizycznej agresji i przemocy wobec innych.
7. Małoletni mają obowiązek przeciwstawiania się wszelkim przejawom brutalności, agresji, przemocy i wulgarności oraz informowania opiekunów lub pracowników Spółki o zaistniałej sytuacji.
8. W przypadku zachowań rażących, łamiących zasady i obowiązujące normy, pracownik Spółki niezwłocznie informuje o tym fakcie opiekuna praktyk, zobowiązanego podjąć działania interwencyjne.
9. Zachowanie niedozwolone pomiędzy małoletnimi:
 - 1) stosowanie agresji i przemocy fizycznej oraz psychicznej;
 - 2) naruszenie nietykalności osobistej innej osoby;
 - 3) stwarzanie niebezpiecznych sytuacji na terenie obiektów Spółki;
 - 4) nieuzasadnione opuszczanie miejsca, w którym realizowane są działania edukacyjne, bez zgody opiekuna praktyk lub prowadzącego zajęcia;

- 5) niewłaściwe zachowania, takie jak: niszczenie mienia Spółki, bieganie, przeszkadzanie innym osobom korzystającym z obiektów Spółki;
 - 6) rozprowadzanie i stosowanie środków odurzających;
 - 7) niestosowne zachowanie się w odniesieniu do rówieśników, tj. wulgaryzmy, aroganckie, niegrzeczne zachowania, siłowe rozwiązywanie konfliktów, znęcanie się;
 - 8) celowe niszczenie i nieszanowanie własności innych osób oraz własności Spółki;
 - 9) kradzieże, wyłudzenia;
 - 10) niereagowanie na niewłaściwe zachowania innych;
 - 11) fotografowanie, filmowanie i upublicznianie zdarzeń z udziałem innych bez ich zgody.
10. Małoletni uczestniczący w praktycznej nauce zawodu na terenie pracodawcy są zaznajomieni z zasadami bezpiecznych relacji między małoletnimi i zobowiązani do ich przestrzegania. Każdy uczeń potwierdza znajomość oraz akceptację zasad na piśmie, a dokument ten jest przechowywany przez opiekuna praktyk do zakończenia praktyk, po czym zostaje przekazany Dyrektorowi Szkoły.

§ 7.

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

Jeśli u pracodawcy są realizowane Praktyki 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.

§ 8.

Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małoletnich

1. Pracownicy, którzy uczestniczą w procesie praktycznej nauki zawodu przez małoletnich uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu, instruktażu, webinarium, e learningu, w zakresie ochrony małoletnich. W tym celu pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań w tym zakresie.
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:
 - 1) standardów ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury);
 - 2) poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich;
 - 3) przeciwdziałania przemocy, w tym podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
3. Należy zadbać, by małoletni wiedzieli, że mają prawo i możliwość rozmowy z opiekunem praktyk, który podejmie działania, aby udzielić danemu małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:
 - 1) 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;
 - 2) 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.

§ 9.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

1. Obowiązki pracodawcy:
 - 1) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;
 - 2) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - a) standardy ochrony małoletnich,
 - b) przyjmowanie zgłoszeń,
 - c) udzielanie wsparcia małoletniemu.
 - 3) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony małoletnich.
2. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy:
 - 1) dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej pracodawcy oraz na terenie zakładu pracy,
 - 2) przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich,
 - 3) koordynowanie działań edukacyjnych,
 - 4) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich,
 - 5) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem pracodawców, pracowników i małoletnich i ich aktualizacja.
3. Do osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń należy:
 - 1) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra małoletniego;
 - 2) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego;
 - 3) przekazanie zgłoszenia pracodawcy i Dyrektorowi Szkoły lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji lub opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie) lub zawiadomienie sądu opiekuńczego;
4. Do osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy:
 - 1) zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - 2) zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne),
 - 3) okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności.

Rozdział IV

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

§ 10.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszych Standardów przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - 1) Podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),

- 2) podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
 - 3) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszych Standardów wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
- 1) osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - 2) opiekunów prawnych małoletniego;
 - 3) innego małoletniego.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. Wskazane jest poinformowanie Dyrektora szkoły.
7. W przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15 roku życia, istnieje prawny obowiązek złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do właściwego organu powołanego do ścigania przestępstw. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.
8. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, osoba odpowiedzialna za interwencję może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.

§ 11.

1. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej wyznaczonemu pracownikowi Wydziału MPR. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
2. Wyznaczony pracownik Wydziału MPR niezwłocznie powiadamia pracodawcę oraz Dyrektora Szkoły o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonego pracownika Wydziału MPR, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę i pracodawca powiadamia Dyrektora Szkoły.
4. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik 3 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Pracodawcę.
5. 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.
6. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosił Dyrektor Szkoły, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować Dyrektora Szkoły i pracodawcę.

§ 12.

W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112. Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Opiekunowi praktyk, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§ 13.

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika, wyznaczony pracownik Wydziału MPR niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Wyznaczony pracownik Wydziału MPR przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, Wyznaczony pracownik Wydziału MPR stara się ustalić przebieg zdarzenia. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji i przekazywane do Dyrektora Szkoły w celu podjęcia dalszych czynności.
3. Pracodawca wraz z Wyznaczonym pracownikiem Wydziału MPR 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 stosownego zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa. W pozostałych sytuacjach pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w Spółce.
6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. wykluczanie, poniżanie), wyznaczony pracownik Wydziału MPR powinien 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 wdrożyć stosowne postępowanie zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w Spółce.

§ 14.

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, wyznaczony pracownik Wydziału MPR przeprowadza rozmowę z małoletnim, a następnie powiadamia Dyrektora Szkoły. Wyznaczony pracownik Wydziału MPR stara się ustalić przebieg zdarzenia. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo, wyznaczony pracownik Wydziału MPR sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury oraz zawiadamia Dyrektora Szkoły.
3. W przypadku, gdy małoletni doznaje innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę ze strony opiekunów prawnych lub innych domowników należy poinformować Dyrektora Szkoły w celu powiadomienia właściwych podmiotów.

§ 15.

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w zakładzie pracy, wyznaczony pracownik Wydziału MPR ustala przebieg zdarzenia, przy czym rozmowy z małoletnimi przeprowadza się oddzielnie. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji. Wyznaczony pracownik Wydziału MPR niezwłocznie powiadamia Dyrektora Szkoły.
2. Jeżeli zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa stosuje się § 13 ust. 5 zd. 1.

§ 16.

Działania wobec uczestników zdarzenia

1. Podejmowane przez pracodawcę działania powinny być zaplanowane, stopniowe, dostosowane do sytuacji oraz przebiegać w poniższej kolejności:

- 1) 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;
 - 2) powiadomienie Dyrektora Szkoły oraz informowanie go o podejmowanych przez pracodawcę działaniach.
2. W zależności od sytuacji powiadomienie Policji.
 3. Otoczenie wsparciem i opieką psychologiczno-pedagogiczną uczestników zdarzenia następuje przez Dyrektora Szkoły.

Rozdział V

Monitoring

§ 17.

1. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, raz na 2 lata przeprowadza wśród pracowników biorących udział w praktycznej nauce zawodu ewaluację stanu znajomości i przestrzegania standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach.
2. Osobna ewaluacja stanu znajomości i przestrzegania standardów ochrony małoletnich oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach może być przeprowadzana wśród małoletnich.
3. Na podstawie ewaluacji, o której mowa w ust. 1 i 2, oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi wyznaczony pracownik Wydziału MPR, przedkłada projekt aktualizacji standardów ochrony małoletnich na posiedzenie Zarządu Spółki KM celem zatwierdzenia i przyjęcia do stosowania, ewentualnie jeżeli nie ma potrzeby aktualizacji standardów sporządza na tą okoliczność stosowną notatkę służbową.
4. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich po stwierdzeniu, że stopień znajomości standardów ochrony małoletnich jest niewystarczający, ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich dla wybranych pracowników.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

§ 18.

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem 7 stycznia 2025 r.
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:
 - 1) udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy,
 - 2) zamieszczenie na stronie internetowej pracodawcy www.mazowieckie.com.pl
 - 3) przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom.
3. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.

Załącznik nr 1

Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania oraz oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych)

Imię i nazwisko, data.....

Ja niżej podpisany oświadczam, iż zapoznałem/zapoznałam się ze standardami ochrony małoletnich obowiązującymi w spółce „Koleje Mazowieckie - KM” sp. z o.o. i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

.....
(data i podpis)

Oświadczam, że /**wybrać właściwe**/:

- prawo mojego państwa obywatelstwa (innego niż Rzeczpospolita Polska) nie przewiduje sporządzenia informacji uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
- prawo państwa mojego zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat nie przewiduje sporządzenia informacji uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
- w państwie mojego obywatelstwa (innego niż Rzeczpospolita Polska) nie prowadzi się rejestru karnego,
- w państwie mojego zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat nie prowadzi się rejestru karnego,

w związku z czym oświadczam, że:

- nie byłem/em prawomocnie skazana/y 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 mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłam/em 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.

Podstawa prawna: art. 21 ust. 7 i 8 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 560).

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(data i podpis)

Załącznik nr 2**Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi**

Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych pracodawcy oraz swoich kompetencji. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z małoletnimi, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie zakładu pracy pracodawcy i za zgodą pracodawcy.

Relacje pracowników z małoletnimi

Jesteś zobowiązany/a do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy Twoja reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych małoletnich. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji Twojego zachowania.

Komunikacja z małoletnimi:

1. W komunikacji z małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
3. Nie wolno Ci zawstydząć, upokarzać, lekceważyć i obrażać małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa małoletniego lub innych małoletnich należy reagować stanowczo i zdecydowanie unikając krzyku.
4. Nie wolno Ci ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich. Obejmuje to wizerunek małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Szanuj prawo małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
6. Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz aktywności z małoletnimi. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, kiedy musisz zostać z małoletnim sam na sam, zawsze powiadom o tym innych pracowników oraz poinformuj, w którym dokładnie miejscu będziesz przebywać wraz z małoletnim.
7. Nie wolno Ci zachowywać się w obecności małoletnich 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).
8. Zapewnij małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjął pracodawca) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
9. Zwracaj się do małoletniego po imieniu w formie przez niego preferowanej.

Działania z małoletnimi

1. Doceniaj i szanuj wkład małoletnich w podejmowane działania, aktywnie ich angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.

2. Unikaj faworyzowania małoletnich.
3. Nie wolno Ci nawiązywać z małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie wolno Ci utrzymywać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli pracodawca nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie uzyskano zgód opiekunów małoletnich oraz samych małoletnich.
5. Nie wolno Ci proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności małoletnich w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie zakładu pracy.
6. Nie wolno Ci przyjmować pieniędzy ani prezentów od małoletnich, ani opiekunów małoletniego. Nie wolno Ci wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub opiekunów małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.

Kontakt fizyczny z małoletnimi

Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne.

1. Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego.
2. Nigdy nie dotykaj małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
3. Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich działań.
4. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub małoletnich, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.

Kontakty poza godzinami pracy

Co do zasady kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie Twoich obowiązków.

Kontakty online

1. Bądź świadom cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego z rejestrowania Twojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, ale także Twoich własnych działań w Internecie. Dotyczy to lajkowania określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których możesz spotkać małoletnich, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu bądź staż uczniowski, obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzystasz. Jeśli Twój profil jest publicznie dostępny, małoletni i ich opiekunowie prawni będą mieć wgląd w Twoją cyfrową aktywność.
2. Nie rekomenduje się nawiązywania kontaktów z małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych.

Ochrona małoletniego

1. W przypadku pracy z małoletnim, które doświadczyło krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania zachowaj ostrożność i dystans w celu ochrony małoletniego. Zawsze tłumacz małoletniemu granice relacji.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia krzywdzenia zawsze stwórz małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii, pamiętając, że może to być dla

małoletniego pierwsza i jedyna rozmowa (małoletni może już nie podjąć więcej prób poszukiwania wsparcia). Szczególnie ważne jest, by:

- a) wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się małoletniemu wierzy;
- b) zapewnić małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
- c) wyjaśniać małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
- d) jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać;
- e) odpowiednio poinformować małoletniego że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

Wzór karty interwencji

Data zdarzenia

Uczestnicy zdarzenia

Opis zdarzenia

Podjęte środki