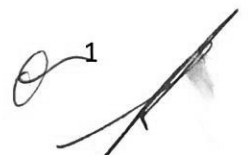


STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH
w spółce PGD RG MOTORS SP. z o.o. z siedzibą w Warszawie

Przyjęte na podstawie art. 22b pkt 2) i art. 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U.2024.560 t.j. z dnia 2024.04.12) (dalej: „UOM”) w związku z art. 120 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U.2024.737 t.j. z dnia 2024.05.16) oraz §3 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U.2019.391 z dnia 2019.02.28) w związku z realizowanymi praktykami zawodowymi dla uczniów.

1



Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w zakładzie pracy jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik traktuje osobę małoletnią z szacunkiem oraz uwzględnia jej potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej szkoły oraz swoimi kompetencjami.

§ 1

Definicje

Określenia użyte w niniejszych Standardach Ochrony Małoletnich oznaczają:

- 1) **Dział Prawny** – oznacza Dział Prawny Holding1;
- 2) **Krzywdzenie Małoletniego** – działanie wobec Małoletniego sprzeczne z jego dobrem, w szczególności popełnienie przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenie dobra Małoletniego. Formy Krzywdzenia Małoletniego stanowią w szczególności:
 - a) przemoc fizyczna - przemoc, w wyniku której dziecko doznaje fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Może być czynnością powtarzającą się lub jednorazową. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania działania (np. niereagowanie na kary fizyczne wymierzone przez inną osobę) ze strony rodzica lub innej osoby odpowiedzialnej za dziecko;
 - b) przemoc psychiczna - przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a opiekunem, obejmująca zarówno działania, jak i zaniechania (np. niereagowanie na trudną sytuację dziecka wśród rówieśników, nieodpowiadanie na potrzeby dziecka a także nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja lub sytuacja, gdy dziecko jest świadkiem przemocy,
 - c) przemoc seksualna, zaniedbywanie dziecka - każda czynność seksualna podejmowana z dzieckiem poniżej 15. r.ż. jest przestępstwem; w przypadku dzieci, które ukończyły 15 lat, za przemoc seksualną uważa się wszelkie czynności seksualne ze strony osoby dorosłej lub innego dziecka, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają wobec dziecka w relacji opieki, zależności lub władzy;
 - d) zaniedbanie - niezaspokajanie elementarnych potrzeb dziecka, może dotyczyć takich sytuacji, jak m.in.: brak bezpiecznego schronienia, opieki, odżywiania, podstawowej i specjalistycznej opieki medycznej, szczepień, dostępu do edukacji; nieposyłanie do szkoły, niezapewnianie książek i pomocy szkolnych;
 - a) przemoc rówieśnicza - ma miejsce wtedy, gdy celem działania jest wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców; może być to np. przezywanie, ośmieszanie, wykluczenie z grupy, nastawianie innych przeciwko danej osobie, pobicie, kopanie, kradzież, niszczenie przedmiotów, nękanie lub ośmieszanie ofiary w Internecie;
- 3) **Małoletni** - osoba, która nie ukończyła 18 roku życia; ,
- 4) **Opiekun Małoletniego** - osoba uprawniona do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny;
- 5) **Osoba Wyznaczona** – osoba odpowiedzialna za nadzór nad realizacją niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich, w tym podjęcie działania interwencyjnego, wyznaczana przez Pracodawcę;
- 6) **Praca z Małoletnimi** – działalność Spółki, w zakresie której prowadzona jest praktyczna nauka zawodu, przygotowanie zawodowe Małoletnich lub jakiegokolwiek inne zajęcia z udziałem Małoletnich,
- 7) **Pracodawca**, zwany też **Spółką** - PGD RG MOTORS SP. z o.o. z siedzibą w Warszawie;
- 8) **Pracownik** - osoba zatrudniona przez Spółkę na podstawie pracowniczych, bądź niepracowniczych form zatrudnienia, w tym wolontariusz;
- 9) **Standardy** – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich wraz z załącznikami.

§ 2

Zakres Standardów

1. Standardy mają zastosowanie do działalności Spółki, w zakresie której prowadzona jest praktyczna nauka zawodu, praktyki zawodowe Małoletnich, organizowane są jakiegokolwiek inne zajęcia lub zadania z udziałem Małoletnich.
2. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona Małoletnich w zakładzie Spółki, poprzez:

- 1) przyjęcie zakresu zadań osoby odpowiedzialnej za stosowanie Standardów oraz dokumentowanie tych czynności,
 - 2) weryfikację Pracowników wykonujących zadania w obszarze Pracy z Małoletnimi, w szczególności opiekunów praktyk zawodowych oraz instruktorów nauki zawodu,
 - 3) określenie zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi a Pracownikami w tym wskazanie zachowań zabronionych wobec Małoletnich,
 - 4) określenie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi, w tym wskazanie zachowań niedozwolonych;
 - 5) określenie zasad korzystania przez Małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
 - 6) wprowadzenie zasad zgłaszania oraz podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia lub powzięcia informacji o Krzywdzeniu Małoletniego;
 - 7) ustalenie procedury składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego;
 - 8) określenie sposobu udostępniania Małoletnim oraz ich Opiekunom Standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania.
3. Standardy stosuje się do:
- 1) wszystkich Pracowników zaangażowanych w Pracę z Małoletnimi, w szczególności opiekunów praktyk zawodowych i instruktorów nauki zawodu,
 - 2) pozostałych Pracowników niezaangażowanych bezpośrednio w Pracę z Małoletnimi odpowiednio w zakresie, w jakim w ramach powierzonych im zadań mają styczność z Małoletnimi,
 - 3) w odpowiednim zakresie do Małoletnich kształcących się w zakresie nauki zawodu lub biorących udział w innych zajęciach organizowanych przez Pracodawcę i przeznaczonych Małoletnich.

§ 3

Wprowadzenie i realizacja Standardów

1. Za wprowadzenie Standardów oraz wskazanie Osoby Wyznaczonej odpowiada Pracodawca.
2. Informacje identyfikujące Osobę Wyznaczoną zamieszczane są w HRM – Vademecum Pracownika oraz wywieszana w sposób zapewniający widoczność w szatniach pracowniczych.
3. Pracodawca:
 - 1) organizuje szkolenie Pracowników w zakresie niezbędnej wiedzy i umiejętności wynikających ze Standardów;
 - 2) udostępnia Standardy w systemie HRM – Vademecum Pracownika oraz na stronie internetowej Spółki;
 - 3) informuje przebywających w jego zakładzie Małoletnich o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych oraz telefonach zaufania poprzez zamieszczenie tych informacji w systemie HRM.
4. Zapoznanie wszystkich Pracowników oraz Małoletnich ze Standardami, w tym skróconą wersją Standardów następuje za pośrednictwem systemu HRM, w którym prowadzi się także ewidencję zapoznania się z dokumentem.
5. Nowo przyjętych Pracowników i Małoletnich zapoznaje ze Standardami w pierwszym dniu pracy.
6. Osoba Wyznaczona odpowiada za obowiązki związane z realizacją Standardów, w tym podjęcie działania interwencyjnego. W szczególności do zadań Osoby Wyznaczonej należy:
 - 1) przyjmowanie zgłoszeń dotyczących podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego;
 - 2) prowadzenie kart interwencji podjętych w związku ze zgłoszonym Krzywdzeniem Małoletniego;
 - 3) prowadzenie rejestru zgłoszeń i interwencji;
 - 4) podejmowanie adekwatnych działań w przypadku powzięcia informacji o naruszeniu Standardów, w tym Krzywdzeniu Małoletniego;
 - 5) okresowy przegląd Standardów i dostosowywanie ich do aktualnego stanu prawnego oraz potrzeb wynikających z ewentualnych zgłoszeń realizowany w porozumieniu z Pracodawcą.
7. Pracodawca, w zakresie ochrony Małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której Małoletni realizuje kształcenie zawodowe.

§ 4

Weryfikacja Pracownika

1. Przed zatrudnieniem lub dopuszczeniem Pracownika do pracy na stanowisku związanym z Pracą z Małoletnimi, w szczególności pracy w charakterze instruktora nauki zawodu lub osoby wyznaczonej na opiekuna praktyk:
 - 1) Pracodawca uzyskuje informacje, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze;
 - 2) osoba, o której mowa w ust. 1:
 - a) przedkłada Pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego;
 - b) w przypadku posiadania obywatelstwa innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada ponadto Pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania takiej informacji, przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa;
 - c) przedkłada Pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa (**Załącznik nr 1**), oraz jednocześnie przedkłada informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, a jeżeli prawo jednego lub wszystkich tych państw nie przewiduje wydawania takiej informacji, przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa;
 - d) w przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w lit. b) – c), nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w pkt 2, składa Pracodawcy oświadczenie o niekaralności, którego wzór stanowi **Załącznik nr 2** do niniejszych Standardów. Oświadczenie składane jest pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
2. Osoba przyjęta na stanowisko związane z Pracą z Małoletnimi składa ponadto oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami; wzór oświadczenia stanowi **Załącznik nr 3**.
3. Osoba figurująca w którymkolwiek Rejestrze, o którym mowa w ust. 1 lub osoba, która nie przedłożyła dokumentów lub oświadczeń, o których mowa w ust. 1 nie może zostać dopuszczona do Pracy z Małoletnimi.
4. W przypadku:
 - 1) uzasadnionych wątpliwości co do zmiany statusu niekaralności Pracownika w zakresie, o którym mowa w §4 ust. 1 pkt 1) i 2),
 - 2) powzięcia informacji o wszczęciu wobec Pracownika postępowania karnego o przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub przestępstwo, o którym mowa §4 ust. 1 pkt 1) i 2),Pracodawca niezwłocznie odsuwa Pracownika od Pracy z Małoletnimi.
6. Dokumenty, o których mowa w §4 ust. 1 będą przechowywane odpowiednio w aktach osobowych Pracownika lub zostaną dołączone do umowy zawartej z osobą zatrudnioną na innej podstawie niż stosunek pracy. Dokumenty, o których mowa w §4 ust. 1 pkt 1) będą przechowywane w formie wydruku.
7. Pracodawca ponosi koszt uzyskania zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego.

§ 5

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Pracownikami a Małoletnimi

1. Zasady bezpiecznych relacji z Małoletnimi obowiązują wszystkich Pracowników mających kontakt z Małoletnimi.
2. W relacjach z Małoletnimi należy kierować się ich dobrem.

Standardy Ochrony Małoletnich

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

§6

Zasady dotyczące relacji pomiędzy Małoletnimi

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

zachowań niedozwolonych. W razie konieczności, interweniujący Pracownik zgłasza sprawę Osobie Wyznaczonej, w celu ustalenia konieczności podjęcia dalszych działań.

§ 7

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

Pracodawca nie udostępnia Małoletnim urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych.

§ 8

Obowiązek zgłoszenia i rejestracja zgłoszenia

1. Każda osoba mająca informację o Krzywdzeniu Małoletniego, w tym informację o zachowaniu naruszającym Standardy zobowiązana jest do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu.
2. Zgłoszenia podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego mogą być przekazywane osobiście, telefonicznie lub pisemnie Osobie Wyznaczonej oraz anonimowo na adres e-mail etyka@holding1.pl.
3. Prawo zgłaszania informacji, o których mowa w ust. 1 przysługuje również Małoletniemu.
4. Prowadzony jest rejestr zgłoszeń dotyczących podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego oraz podjętych interwencji. Rejestr może być prowadzony w formie papierowej lub elektronicznej i ma postać Kart Interwencji sporządzonych według wzoru stanowiącego **Załącznik nr 4** do Standardów.

§ 9

Procedura podejmowania interwencji

1. Po otrzymaniu zgłoszenia, Osoba Wyznaczona niezwłocznie informuje Pracodawcę o zgłoszeniu i podjętych działaniach. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Osoby Wyznaczonej działania interwencyjne podejmuje Pracodawca.
2. Osoba Wyznaczona informuje Opiekunów Małoletniego o zaistniałej sytuacji oraz obowiązku zgłoszenia Krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinny lub opiekuńczy, ośrodek pomocy społecznej).
3. Jeżeli zgłoszenie dotyczy Pracownika, do czasu wyjaśnienia sprawy zostaje on niezwłocznie odsunięty od wszelkiej działalności związanej z kontaktem z Małoletnimi.
4. W razie wątpliwości co do charakteru lub przebiegu zgłoszonego zdarzenia, Osoba Wyznaczona w miarę możliwości podejmuje działania w celu uzyskania dalszych informacji, w szczególności przeprowadza rozmowę z Małoletnim, ewentualnymi innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym Pracownikiem (jeśli zgłoszenie dotyczy Pracownika).
5. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego lub zagrożenia dobra Małoletniego, należy niezwłocznie zawiadomić o tym fakcie właściwe służby. W takim wypadku Osoba Wyznaczona przekazuje sprawę do Działu Prawnego w celu sporządzenia stosownego zawiadomienia do właściwej miejscowo jednostki policji, prokuratury lub sądu rodzinnego.
6. Zawiadomienia, o którym mowa w ust. 5 powyżej dokonuje Zarząd Spółki.
7. Niedozwolona jest bezpośrednia konfrontacja Małoletniego z osobą, której zarzuca się krzywdzenie tego Małoletniego.
8. Wszelkie działania związane z interwencją powinny być przeprowadzone z zapewnieniem poufności rozmówcy i poczucia bezpieczeństwa Małoletniego.
9. **W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112.** Poinformowania służb dokonuje Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, a następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Osobie Wyznaczonej, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§10

Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia Małoletniego informuje się niekrzywdzących Opiekunów Małoletniego o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu

Standardy Ochrony Małoletnich

Opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi.

2. Lista, o której mowa w ust. 1 stanowi **Załącznik 5** do Standardów i wraz z danymi Osoby Wyznaczonej wywieszana jest także w widocznym miejscu w szatni pracowniczej.

§ 11

Poufność

1. Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Osobie Wyznaczonej lub Zarządowi Spółki oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
2. Osoba Wyznaczona oraz Pracodawca zobowiązani dochowwać należytej staranności wynikającej z przepisów prawa w celu zabezpieczenia dostępu nieupoważnionym osobom do dokumentacji dotyczącej zgłoszenia.

§ 12

Informowanie

1. Standardy są dokumentem ogólnodostępnym w szczególności dla Pracowników, Małoletnich i ich Opiekunów.
2. W oparciu o Standardy Pracodawca opracowuje skróconą wersję Standardów zawierającą informacje istotne dla Małoletnich. Oświadczenie Małoletniego o zapoznaniu ze Standardami stanowi **Załącznik nr 6**. Skróconą wersję Standardów stanowi **Załącznik nr 7**.
3. Standardy oraz skrócona wersja Standardów publikowane są na stronie internetowej Spółki a także, dla Pracowników i Małoletnich zatrudnionych u Pracodawcy, w systemie HRM oraz w poprzez wywieszenie w ogólnodostępnym miejscu w zakładzie pracy (szatni lub pokoju socjalnym udostępnionym małoletnim).

Załączniki:

- 1) Oświadczenie Pracownika o zamieszkiwaniu w państwach trzecich,
- 2) Oświadczenie o niekaralności,
- 3) Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich
- 4) Karta interwencji – wzór,
- 5) Informacja o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych, telefonach zaufania dla Małoletnich oraz danych kontaktowych Osoby Wyznaczonej,
- 6) Oświadczenie Małoletniego o zapoznaniu ze Standardami,
- 7) Standardy – wersja skrócona,

CZŁONEK ZARZĄDU



Tomasz Osak

CZŁONEK ZARZĄDU



Marcin Ilcewicz

7 

Oświadczenie o zamieszkiwaniu w państwach trzecich

Ja, niżej podpisany/a _____ posiadający/a numer PESEL _____/
numer paszportu _____ (w przypadku osób nie posiadających numeru PESEL) na
podstawie art. 21 ust. 5 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na
tle seksualnym oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat **zamieszkiwałem/-am/ nie
zamieszkiwałem/am*** w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo
obywatelstwa:

1).....

2).....

Oświadczam, że jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....

data i podpis

.....

.....

.....

.....

Oświadczenie o niekaralności

Ja, niżej podpisany/a _____ posiadający/a numer PESEL _____ numer paszportu _____ (w przypadku osób nie posiadających numeru PESEL) na podstawie art. 21 ust. 7 ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym oświadczam, że:

- nie byłem/em skazany/a za przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo handlu ludźmi, przestępstwo znęcania się ani za przestępstwa określone w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz

- nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłem/a, się takich czynów zabronionych, oraz

- nie mam 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.

Oświadczam, że jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....

data i podpis

**Oświadczenie o zapoznaniu się i zobowiązanie do przestrzegania
„Standardów Ochrony Małoletnich”**

Ja, niżej podpisany/a _____ (imię i nazwisko) oświadczam, że zapoznałem/łam się ze „Standardami Ochrony Małoletnich” obowiązującymi w Spółce i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
data i podpis

Karta interwencji

1. Imię i nazwisko Małoletniego:

2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia/zdarzenie/treść zgłoszenia/co się wydarzyło):

.....
.....
.....
.....

3. Osoba zawiadamiająca:

4. Podjęte działania:

.....
.....
.....

6. Kontakt z Opiekunem Małoletniego:

.....
.....

7. Dane dotyczące interwencji (podjęte działania, nazwa i adres organu, do którego zgłoszono interwencję):

.....
.....
.....
.....

8. Wyniki interwencji (jeśli są znane):

.....
.....
.....

9. Działania podjęte wobec krzywdzącego (jeśli interwencja dotyczy Pracownika):

.....
.....
.....

.....
data i podpis sporządzającego kart



OSOBY WYZNACZONE

odpowiedzialne za nadzór nad realizacją niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich i podejmowanie interwencji:

1. **PGD RG MOTORS SP. z o.o.** – *Gabriela Fabia, Ekspert ds. prawnych, gfabia@pgd.pl, 667071776*

Informacja o ogólnodostępnych instytucjach pomocowych oraz telefonach zaufania dla Małoletnich

- Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” – 800 120 002 (linia dostępna 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu) oraz e-mail: niebieskalinia@niebieskalinia.info;
- Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” Instytutu Psychologii Zdrowia – (22) 668 70 00 oraz 116 123 (linia dostępna 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu);
- Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę – telefon zaufania dla dzieci i młodzieży – 116 111 (linia dostępna 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu) – telefon dla rodziców i nauczycieli, którzy potrzebują wsparcia i informacji w zakresie przeciwdziałania i pomocy psychologicznej dzieciom przeżywającym kłopoty i trudności takie jak: agresja i przemoc w szkole – 800 100 100 (linia czynna od poniedziałku do piątku, w godz. 12 – 15);
- Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka – 800 12 12 12 (linia dostępna 24 godziny na dobę i przez siedem dni w tygodniu).

**Oświadczenie Małoletniego
o zapoznaniu się i zobowiązanie do przestrzegania
„Standardów Ochrony Małoletnich”**

Ja, niżej podpisany/a _____ (imię i nazwisko) oświadczam, że
zapoznałem/łam się ze „Standardami Ochrony Małoletnich” obowiązującymi w Spółce i zobowiązuję się do
ich przestrzegania.

.....
data i podpis



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH
W SPÓŁCE PGD RG MOTORS SP. z o.o. w Warszawie
wersja skrócona

Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w zakładzie pracy jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy pracownik traktuje osobę małoletnią z szacunkiem oraz uwzględnia jej potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej szkoły oraz swoimi kompetencjami.

Definicje

Osoba Wyznaczona – osoba odpowiedzialna za nadzór nad realizacją Standardów Ochrony Małoletnich wyznaczana przez Pracodawcę,

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

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

Małoletni - osoba, która nie ukończyła 18 roku życia,

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

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

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

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

Standardy – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich wraz z załącznikami.

Zakres Standardów

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

Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona Małoletnich poprzez:

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

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

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

Wprowadzenie i realizacja Standardów

Pracodawca wprowadza Standardy oraz organizuje szkolenie Pracowników.

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

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

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

Weryfikacja Pracownika

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

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między Pracownikami a Małoletnimi

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

1. W relacjach z Małoletnimi należy kierować się ich dobrem.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z Małoletnimi oraz traktowania ich z szacunkiem i otwartością.
3. Pracownicy zobowiązani są brać pod uwagę sytuację Małoletnich z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
4. Pracownicy nie mogą utrzymywać z Małoletnimi prywatnych relacji, za wyjątkiem relacji nawiązanych za wiedzą i zgodą Opiekunów Małoletnich.

5. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi Pracownikami, a Małoletnim.
6. Niedopuszczalne jest:
 - 1) nawiązywanie z Małoletnimi jakichkolwiek relacji seksualnych, składanie propozycji o nieodpowiednim bądź dwuznacznym charakterze;
 - 2) udostępnianie Małoletnim treści o charakterze erotycznym lub pornograficznym bez względu na ich formę;
 - 3) utrwalanie wizerunku Małoletniego (filmowania, nagrywania głosu, fotografowania, prowadzenia transmisji na żywo) dla potrzeb prywatnych;
 - 4) proponowanie Małoletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych lub jakichkolwiek nielegalnych substancji oraz używanie ich w obecności Małoletnich;
 - 5) przyjmowanie od Małoletniego jakichkolwiek rzeczy, w tym pieniędzy;
 - 6) używanie wobec Małoletnich wulgarnego słownictwa, gestów lub żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w rozmowach z Małoletnimi do aktywności lub atrakcyjności seksualnej;
 - 7) stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie, w tym fizycznej (takiej jak bicie, szturchanie, popychanie) jak i psychicznej (takiej jak groźby, upokarzanie) wobec Małoletnich;
 - 8) angażowanie Małoletniego lub zachęcanie go do jakiegokolwiek działalności niezgodnej z prawem lub stwarzającej dla niego zagrożenie;
 - 9) ujawnianie informacji dotyczących Małoletniego w szczególności: wizerunku, informacji o sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej) wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich.
 - 10) zapraszania Małoletniego do swojego miejsca zamieszkania lub spotkanie się z Małoletnim poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji.

Zasady dotyczące relacji pomiędzy Małoletnimi

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

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

Pracodawca nie udostępnia Małoletnim urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych.

Obowiązek zgłoszenia i rejestracja zgłoszenia

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

Zgłoszeń do Osoby Wyznaczonej mogą dokonywać również Małoletni.

Zgłoszenia oraz podjęte interwencje ewidencjonuje się w formie rejestru.

Procedura podejmowania interwencji

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

Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

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

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

Poufność

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

Zasady udostępniania Standardów Małoletnim i ich Opiekunom

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

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



