



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH (WERSJA SKRÓCONA)

**PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI
STAR-WiK SP. Z O.O.
STAROGARD GDAŃSKI**

WPROWADZONE ZARZĄDZENIEM Nr 7/2025 z dnia 19.02.2025 r.

PREZES ZARZĄDU
Ewa Sommerfeld

Zatwierdzony przez Zarząd
PWiK STAR-WiK Sp. z o.o.

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Standardy ochrony małych, wprowadzone w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji „STAR – WIK” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starogardzie Gdańskim dotyczą działalności prowadzonej przez Spółkę, skierowanej do małych.
2. Ilekroć w niniejszym dokumencie mowa będzie o:
 - a) **Standardach** – należy rozumieć przez to niniejszy dokument – tj. Standardy Ochrony Małych obowiązujące w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji STAR – WIK spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starogardzie Gdańskim;
 - b) **Spółce** – należy rozumieć przez to Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starogardzie Gdańskim;
 - c) **Prezesie Zarządu** – należy rozumieć przez to Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starogardzie Gdańskim;
 - d) **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością: Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK reprezentowaną przez Prezesa Zarządu, odpowiadającego za organizację pracy w zakładzie, w którym organizowane są zajęcia edukacyjne (w tym przygotowania zawodowego, czy praktyk zawodowych);
 - e) **Dyrektorze Szkoły** – należy przez to rozumieć dyrektora szkoły, w której dziecko realizuje obowiązek szkolny;
 - f) **Pracowniku** – należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy, niezależnie od wymiaru czasu pracy; osobę świadczącą usługę na podstawie umowy cywilnoprawnej jak i umowy o praktyki, umowy wolontariackiej oraz stażowej, jak również członków organów Spółki;
 - g) **Opiekunie praktyk zawodowych** – należy przez to rozumieć osobę wyznaczoną przez Pracodawcę do prowadzenia praktyk zawodowych lub przygotowania zawodowego;
 - h) **Małolatni, dziecku** – należy rozumieć przez to osobę, która nie ukończyła 18 roku życia;
 - i) **Rodzicu** – należy rozumieć przez to rodziców, a także opiekunów prawnych małego;
 - j) **Krzywdzeniu** – należy rozumieć przez to popełnienie czynu zabronionego lub czynu karnego na szkodę małego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Spółki lub zagrożenie dobru małego, w tym poprzez jego zaniedbywanie. Krzywdzeniem jest w szczególności:
 - **przemoc fizyczna** – przemoc, w wyniku, której mały doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania. Przemoc fizyczna wobec małego może być czynnością powtarzalną lub jednorazową,



- **przemoc psychiczna** – to przewlekła, nie fizyczna, szkodliwa interakcja względem małoletniego, obejmująca zarówno działania jak i zaniechania. Przemoc psychiczna obejmuje w szczególności powtarzające się poniżanie, upokarzanie i/lub ośmieszanie małoletniego, nieustanną krytykę, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać oraz nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim,
- **wykorzystywanie seksualne** – to angażowanie małoletniego przez dorosłego/lub innego małoletniego w aktywność seksualną, bez kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, wszelkie formy werbalnego molestowania, skłanianie do kontaktu z treściami pornograficznymi) lub z kontaktem fizycznym takim jak dotykanie, zmuszanie dziecka do dotykania ciała sprawcy w sposób seksualny czy stosunek seksualny. Z wykorzystaniem seksualnym mamy do czynienia, gdy taka aktywność wystąpi między dzieckiem a dorosłym lub dzieckiem a innym dzieckiem, jeśli te osoby ze względu na wiek bądź stopień rozwoju pozostają w relacji opieki, zależności, władzy,
- **zaniedbywanie małoletniego** – chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie jego podstawowych potrzeb fizycznych i psychicznych i/lub nierespektowanie jego podstawowych praw, powodujące zaburzenia jego zdrowia i/lub trudności w rozwoju,
- **przemoc rówieśnicza** (nękanie rówieśnicze, bullying) – 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:
 - przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
 - przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
 - przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
 - przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów)
 - cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),

- wykorzystanie seksualne - dotykane intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,

- przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami;

- k) **Uczestniku** – należy rozumieć przez to małoletnich uczestniczących w warsztatach edukacyjnych, akcjach ekologicznych, dniach otwartych, akcjach informacyjno-promocyjnych lub innych działaniach skierowanych do małoletnich organizowanych przez Spółkę;
- l) **Rejestrze interwencji** – należy przez to rozumieć dokumentację zawierającą 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/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły);
- m) **Danych osobowych małoletniego** – należy przez to rozumieć zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego oraz realizację zajęć edukacyjnych, w szczególności praktyk zawodowych, czy przygotowania zawodowego. Praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe odbywają się po uprzednim wyrażeniu zgody przez rodzica.
3. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona małoletnich – uczestników przedsięwzięć edukacyjnych organizowanych przez Spółkę (w tym przygotowania zawodowego, czy praktyk zawodowych), przez określenie dla wszystkich osób zaangażowanych w te działania prawidłowych zachowań w stosunku do uczestników zajęć, zapewnienie małoletnim bezpieczeństwa, dbałość o ich dobro, uwzględnianie ich potrzeb i podejmowanie działań w ich jak najlepszym interesie.
4. Dokument oraz wprowadzone na jego podstawie działania mają zagwarantować określenie jasnych zasad zapewniających bezpieczeństwo małoletnich tak, aby żaden z pracowników Spółki nie podejmował względem małoletnich zachowań, które umożliwiałyby krzywdzenie dzieci, ani innych działań, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane przez dzieci, ich rodziny lub innych dorosłych, jako akty krzywdzenia lub zachowania prowadzące do krzywdzenia.
5. Standardy mają na celu:

- a) zwrócenie uwagi pracowników Spółki na konieczność podejmowania wzmoczonych działań na rzecz ochrony małoletnich przed krzywdzeniem;
 - b) określenie zakresu obowiązków pracowników Spółki w działaniach podejmowanych na rzecz ochrony małoletnich przed krzywdzeniem;
 - c) wypracowanie adekwatnej procedury do wykorzystania podczas interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletnich;
 - d) wprowadzenie wzmoczonej działalności profilaktyczno-wychowawczej w zakresie zapewnienia ochrony małoletnich przed przemocą.
6. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
 7. Wszyscy pracownicy Spółki zapoznają się ze Standardami po ich wprowadzeniu, a fakt ten potwierdzają własnoręcznym podpisem. Każdy pracownik zatrudniony w Spółce najpóźniej w dniu podjęcia pracy zostanie zapoznany z obowiązującymi Standardami.

ROZDZIAŁ 3
ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIAMI
A PERSONELEM SPÓŁKI, A W SZCZEGÓLNOŚCI ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE
WOBEC MAŁOLETNIICH

1. Podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników Spółki jest działanie dla dobra małoletniego.
2. Pracownicy działają wyłącznie w ramach powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności wymienionych w Rozdziale 5 pkt 1, przepisów wewnętrznych Spółki oraz swoich uprawnień i kompetencji.
3. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, współpracowników, członków organów Spółki, stażystów, praktykantów, i wolontariuszy.
4. Pracownicy dbają o bezpieczeństwo dzieci biorących udział w wydarzeniach i przedsięwzięciach edukacyjnych Spółki. Podczas pobytu małoletnich na terenie Spółki, pracownicy są uważni na sytuacje związane z zagrożeniem zdrowia i życia małoletnich, podejmują interwencję w razie podejrzenia krzywdzenia małoletnich, nie lekceważą zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletnim.
5. W przypadku uczestnictwa w praktykach zawodowych, czy przygotowaniu zawodowym 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, do której uczęszcza małoletni. Zalecenia te mogą wynikać z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne lub lekarza Medycyny Pracy.
6. Zajęcia edukacyjne dla dzieci odbywają się w grupach, w obecności wychowawcy/opiekuna/nauczyciela lub rodzica. Pracownicy Spółki nie przebywają z małoletnimi sam na sam, z zastrzeżeniem pkt a.



- a) Wyjątek stanowią działania edukacyjne podejmowane w ramach przygotowania zawodowego, czy też praktyk zawodowych.
7. Podstawowe standardy określające zasady, o których mowa w pkt 3 obejmują w szczególności:
- a) utrzymywanie profesjonalnej relacji z małoletnimi poprzez kierowanie do nich zrozumiałych komunikatów lub działanie adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe;
 - b) zachowanie cierpliwości i szacunku w komunikacji z małoletnimi, podkreślające zrozumienie dla uczuć przeżywanych przez dziecko, traktowanie małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnienie jego godności i potrzeb;
 - c) równe traktowanie małoletnich bez względu na płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, kulturowy, religijny i światopogląd;
 - d) opanowane, spokojne oraz życzliwe działanie pracownika;
 - e) działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie;
 - f) otwartość na problemy zgłaszane przez małoletniego;
 - g) działanie w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, w celu zminimalizowania ryzyka błędnej interpretacji zachowania wobec dziecka;
 - h) małoletni ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, mogą mieć swoje bardzo specyficzne sposoby regulowania emocji, w tym wyciszania się i uspokajania. Dlatego ważne jest rozpoznanie czy są to strategie regulacji zewnętrznej (wymagającej działania opiekuna – jak przytulenie, obniżenie, złagodzenie tonu głosu, specyficzny dotyk, umożliwienie odosobnienia itp.) czy strategie samoregulujące pasywne (wycofanie, „odcięcie”) lub aktywne (od ssania kciuka, zamykania oczu, pocierania części ciała po wzmożony ruch, aktywność werbalną, dźwiękową, płacz, krzyk, rozmowę, itp.). Ważne, aby dorosły obecny w sytuacji trudnej pozostawał wyciszony, spokojny i nie reagował lękiem lub własnym zbyt silnym pobudzeniem, gdyż układ nerwowy małoletniego dostraja się do stanu nerwowego osób w otoczeniu.
8. W relacji pracownika z dziećmi niedopuszczalne jest w szczególności:
- a) stosowanie wobec małoletnich jakiegokolwiek formy krzywdzenia, w tym stosowanie kar fizycznych, wykorzystywanie relacji władzy lub przewagi fizycznej lub emocjonalnej (zastraszanie, przymuszanie, groźby);
 - b) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych lub składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie dzieciom treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę;
 - c) bicie, szturchanie, popychanie ani w inny sposób naruszanie integralności fizycznej małoletniego;
 - d) zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie i obrażanie dzieci;
 - e) podnoszenie głosu, krzyczenie na dzieci, wywoływanie u nich lęku;

- f) ujawnianie informacji wrażliwych (wizerunku, informacja o sytuacji rodzinnej, medycznej, prawnej itp.) dotyczących dziecka wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych dzieci;
 - g) zachowywanie się w obecności dzieci w sposób niestosowny, np. poprzez używanie słów wulgarnych, czynienie obraźliwych uwag oraz nawiązywanie w wypowiedziach do atrakcyjności seksualnej;
 - h) proponowanie dzieciom alkoholu, wyrobów tytoniowych czy nielegalnych substancji psychoaktywnych, spożywanie ich wspólnie z dziećmi lub w ich obecności;
 - i) naruszanie prywatności małoletnich;
 - j) nawiązywanie z dziećmi kontaktu fizycznego innego niż przewidziany i wymagany w scenariuszu zajęć edukacyjnych, naruszający nietykalność fizyczną dzieci, w szczególności dotykanie dzieci w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany. Ewentualny kontakt fizyczny z dzieckiem winien uwzględniać wiek dziecka, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Kontakt z dzieckiem nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, opierać się na gratyfikacji finansowej lub materialnej, wynikający z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy, bądź zależności małoletniego, a którego intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
9. Fotografowanie lub nagrywanie małoletnich w celach prywatnych jest każdorazowo zakazane.
10. Realizacja zajęć edukacyjnych przez Spółkę nie wymaga korzystania z Internetu, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych. Organizator nie udostępnia sieci Wi-Fi.
11. Przebywając z małoletnimi, pracownik powinien pozostawać w zasięgu wzroku lub słuchu innych członków personelu. Pracownik powinien powstrzymać się od zostawiania z małoletnim sam na sam. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, gdy nie jest to możliwe, pracownik winien zawiadomić inne osoby z personelu Spółki o konieczności pozostania samemu z małoletnim oraz o miejscu pobytu.
12. Pracownik ma bezwzględny obowiązek zawiadamiać Prezesa Zarządu o wszelkich sytuacjach, które obejmują zauroczenie małoletniego przez członka personelu lub członka personelu przez małoletniego. Pracownikowi nie wolno w takiej sytuacji naruszać w jakikolwiek sposób godności małoletniego.
13. Pracownik zobowiązany jest co do zasady do powstrzymania się od jakiegokolwiek kontaktu z małoletnim po godzinach pracy, w tym w szczególności do:
- a) zapraszania małoletniego do swojego miejsca zamieszkania;
 - b) oferowania małoletniemu możliwości skorzystania z prywatnego pojazdu pracownika w drodze do / z miejsca pracy lub poza pracą;
 - c) kontaktować się z małoletnim za pośrednictwem mediów społecznościowych, z pominięciem kanałów służbowych.
14. Pracownik prowadząc zajęcia winien wyłączyć lub wyciszyć osobiste urządzenia elektroniczne.

15. Podstawowe standardy określające zasady relacji między małoletnimi, obejmują w szczególności:

- a) zwracanie się małoletnich, pracujących u Pracodawcy lub odbywających praktyki czy przygotowanie zawodowe, do swoich rówieśników z życzliwością;
- b) posiadanie prawa przez małoletnich do wyrażenia własnego zdania, nawet innego niż zdanie pozostałych rówieśników, a także prawa do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków w każdym czasie;
- c) zakaz wszelkich form prześladowania rówieśników, w tym prześladowania, obmawiania, poniżania, ośmieszania, obrażania zarówno w realu, jak i za pomocą aktywności w sieci;
- d) brak zgody na rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych;
- e) dbanie o to, aby małoletni wzajemnie się szanowali i akceptowali różnice kulturowe;
- f) uświadamianie małoletnim zasad granic osobistych innych małoletnich;
- g) unikanie przez małoletnich w kontaktach między sobą wulgaryzmów, przedrzeźniania i wyzwisk;
- h) branie odpowiedzialności przez małoletnich za swoje słowa i czyny;
- i) dbanie o to, aby zachowanie małoletnich przyczyniało się do tworzenia bezpiecznego i pozytywnego środowiska;
- j) brak zgody na jakiegokolwiek formy agresji w relacjach między małoletnimi;
- k) regularny monitoring zachowania małoletnich, aby zapewnić bezpieczne i pozytywne relacje.

ROZDZIAŁ 5

ZASADY PRZEGLĄDU I AKTUALIZACJI STANDARDÓW

1. Niniejszy dokument został stworzony w oparciu o:

- a) ustawę z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2024 r., poz. 560 ze zm.);
- b) ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r., poz. 424 ze zm.);
- c) ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 2809 ze zm.);
- d) ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2024 r., poz. 737 ze zm.);
- e) ustawę z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1781 ze zm.);
- f) konwencję o prawach dziecka (Dz.U. z 1991 r. nr 120 poz. 526);
- g) konwencję o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz. 1169).

2. Standardy Ochrony Małoletnich pełnią funkcję dokumentu, który porządkuje procedury ochrony dzieci oraz przedstawia w jaki sposób Spółka będzie je wdrażać, realizować, monitorować i ewaluować.
3. Standardy podlegają okresowym przeglądom co 2 lata i ewentualnej aktualizacji zapisów, a wnioski z przeprowadzonej oceny są dokumentowane w formie pisemnej.

ROZDZIAŁ 6

PRZEPISY KOŃCOWE

1. Standardy wchodzi w życie z dniem 19 lutego 2025 r.
2. Niniejsze Standardy są dokumentem wewnętrznym, przyjętym przez władze Spółki. Każdy pracownik Spółki, małoletni oraz ich rodzice mają dostęp do treści Standardów na żądanie.
3. Udostępnienie Standardów w wersji pełnej oraz skróconej, 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 Spółki. Standardy dostępne są w sekretariacie oraz na tablicach ogłoszeń,
 - b) zamieszczenie na stronie internetowej Spółki.
4. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych Standardów.
5. Załącznikami do niniejszych Standardów są:
 - a) Załącznik nr 5 – Kwestionariusz osobowy uczestnika praktyk / przygotowania zawodowego;
 - b) Załącznik nr 6 – Informacja.



KWESTIONARIUSZ OSOBOWY UCZESTNIKA PRAKTYK / PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Imię i nazwisko:

Data urodzenia:

Adres zamieszkania:

Numer telefonu:

Nazwa szkoły / uczelni:

Dane kontaktowe do opiekuna praktyk / przygotowania zawodowego w szkole (imię i nazwisko, nr telefonu, adres e-mail):

.....

Dane kontaktowe rodzica /opiekuna prawnego:

- Imię i nazwisko:
- Adres e-mail:
- Numer telefonu:

ZGODA RODZICÓW NA ODBYCIE PRAKTYK / PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Ja, niżej podpisany/a, rodzic / opiekun prawny, wyrażam zgodę na odbycie praktyk / przygotowania zawodowego przez moje dziecko w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim.

Okres praktyk: od dnia do dnia

Miejsce praktyk:

.....

(Miejscowość, data)

.....

(Podpis rodzica / opiekuna prawnego)

INFORMACJA DLA UCZESTNIKA PRAKTYK / PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Jeżeli:

- 1) masz jakikolwiek problem, obawiasz się lub doznajesz przemocy, w tym doświadczasz zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony pracownika PWiK STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim, innego małoletniego, rodzica, opiekuna prawnego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby;
- 2) jesteś świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań ze strony pracowników PWiK STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim, innego małoletniego, rodzica, opiekuna prawnego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby;

wiesz, że na terenie przedsiębiorstwa masz prawo i możliwość rozmowy z osobami wskazanymi przez Spółkę:

..... - opiekun praktyk zawodowych / przygotowania,

.....
lub inną wybraną przez Ciebie zaufaną osobą, która podejmie działania, aby udzielić Ci wsparcia z zachowaniem szacunku do Twojej prywatności.

Jeżeli coś złego dzieje się u Ciebie (lub w Twojej rodzinie, otoczeniu) albo po prostu potrzebujesz z kimś porozmawiać, możesz dać znać ww. osobom lub możesz zadzwonić pod te numery:

- **116 111 – TELEFON ZAUFANIA DLA DZIECI I MŁODZIEŻY**
- **800 12 12 12 – DZIECIĘCY TELEFON ZAUFANIA RZECZNIKA PRAW DZIECKA**

Oświadczam, że

odebrałem/am 1 egzemplarz powyższej informacji,

zapoznałem/am się ze skróconą wersją Standardów Ochrony Małoletnich, obowiązujących w PWiK STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(data, podpis)