

Zarządzenie nr 7/2025

Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK Sp. z o.o.
w Starogardzie Gdańskim
z dnia 19.02.2025 r.
w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich

§ 1

Wprowadza się do stosowania w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim Standardy Ochrony Małoletnich w wersji zupełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla małoletnich.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 26/2024 z dnia 05.11.2024 r. w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich obowiązujących w Przedsiębiorstwie.

§ 3

Pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania jest Pani Wioleta Kajzer – Specjalista ds. Kadr i Płac.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 19.02.2025 r.

PREZES ZARZĄDU

Ewa Spmmerfeld



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH (WERSJA ZUPEŁNA)

**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 małoletnich, wprowadzone w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji „STAR – WIK” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Starogardzie Gdańskim dotyczą działalności prowadzonej przez Spółkę, skierowanej do małoletnich.
2. Ilekroć w niniejszym dokumencie mowa będzie o:
 - a) **Standardach** – należy rozumieć przez to niniejszy dokument – tj. Standardy Ochrony Małoletnich 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) **Małoletnim, dziecku** – należy rozumieć przez to osobę, która nie ukończyła 18 roku życia;
 - i) **Rodzicu** – należy rozumieć przez to rodziców, a także opiekunów prawnych małoletniego;
 - j) **Krzywdzeniu** – należy rozumieć przez to popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Spółki lub zagrożenie dobru małoletniego, w tym poprzez jego zaniedbywanie. Krzywdzeniem jest w szczególności:
 - **przemoc fizyczna** – przemoc, w wyniku, której małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda ta następuje w wyniku działania bądź zaniechania. Przemoc fizyczna wobec małoletniego 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 - dotykanie 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 wzmożonych 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 wzmożonej 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.
 8. Wzór oświadczenia o zapoznaniu się ze Standardami stanowi *Załącznik nr 1* do Standardów.
 9. Za przygotowanie pracowników Spółki do stosowania Standardów odpowiada Prezes Zarządu, który wyznacza pracownika odpowiedzialnego za:
 - a) udostępnienie pracownikom treści Standardów do zapoznania;
 - b) wyjaśnienie pracownikom zapisów Standardów;
 - c) monitorowanie realizacji Standardów;
 - d) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów;
 - e) aktualizację zapisów Standardów;
 - f) prowadzenie rejestru interwencji i zgłoszeń.
 10. Pracownik odpowiedzialny za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, o którym mowa w pkt 9 ma w szczególności kompetencję do:
 - a) opracowania zmian w obowiązujących Standardach i przedkładania ich do zatwierdzenia Prezesowi Zarządu;
 - b) prowadzenia rejestru interwencji oraz sporządzenia na ich podstawie raportu zawierającego rekomendację w zakresie dalszych praktyk;
 - c) przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia.

ROZDZIAŁ 2

SPOSÓB DOKUMENTOWANIA WYPEŁNIANIA OBOWIĄZKU KONTROLI PRACOWNIKÓW PRZED DOPUSZCZENIEM DO PRACY Z MAŁOLETNIAMI

1. Przed nawiązaniem stosunku pracy, zawarciem umowy cywilnoprawnej czy też umowy stażowej, wolontariackiej lub umowy o praktyki, jak też przed dopuszczeniem

zatrudnionego już pracownika do działalności związanej z edukacją małoletnich w ramach działań organizowanych przez Spółkę, Prezes Zarządu Spółki uzyskuje informację, czy dane kandydata 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. Kandydat, o którym mowa w ust. 1 ma również obowiązek przedłożenia **informacji 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 2024 r. poz. 17 ze zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
3. Kandydat posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
4. Kandydat składa również oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, jednocześnie przedkładając pracodawcy lub innemu organizatorowi informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. O zawieraniu oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia świadczy zawarta w ich treści klauzula „*Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia*”, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (*wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 2 do Standardów*).
5. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 3 lub 4, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
6. W sytuacji, gdyby pracownik, który będzie dopuszczony do działalności związanej z małoletnimi posiada obywatelstwo inne niż polskie, Prezes Zarządu żąda wszystkich dokumentów wymaganych w art. 21 pkt 4-8 Ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560 ze zm.).
7. W sytuacji, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 1-5, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, dopuszczalne jest przedłożenie przez kandydata pod rygorem odpowiedzialności karnej oświadczenia, że prawo danego państwa nie przewiduje wydawania informacji o niekaralności i/lub nie prowadzi rejestru karnego oraz oświadczenia, że kandydat nie był w tym państwie prawomocnie skazany. O zawieraniu oświadczeń pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia świadczy zawarta w ich treści klauzula „*Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia*”, która zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (*wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 3 do Standardów*).
8. Za weryfikację informacji w Rejestrach odpowiada w Spółce Dział Kadr.

9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w pkt 1-7 załączane są do akt osobowych pracownika.
10. W przypadku danych z Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw wyjaśniania przypadków czynności skierowanych przeciwko wolności seksualnej i obyczajności wobec małoletniego poniżej 15 lat, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze, wystarczającym jest wydruk strony internetowej, na której widnieje komunikat, że sprawdzana osoba nie figuruje w Rejestrze.
11. Osoby, które nie przedłożyły Spółce wymaganych dokumentów nie zostaną dopuszczone do pracy z dziećmi.
12. Figurowanie w Rejestrach, o których mowa w pkt 1-5 wyklucza możliwość zatrudnienia kandydata.
13. W sytuacji korzystania z usług osób, które nie są pracownikami Spółki np. korzystania z usług firm zewnętrznych, dokonuje się weryfikacji poprzez uzyskanie informacji o posiadanych standardach oraz posiadanych dokumentach potwierdzających niefigurowanie zatrudnionych osób w Rejestrach, o których mowa w pkt. 1-5.

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 niejawny 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 4

ZASADY PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA LUB POSIADANIA INFORMACJI O KRZYWDZENIU MAŁOLETNIEGO

I. Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W sytuacji skrzywdzenia lub podejrzenia skrzywdzenia małoletniego ze strony pracownika Spółki, świadek zdarzenia zobligowany jest do interwencji, w szczególności poprzez:
- a) zadbania o bezpieczeństwo małoletniego i odseparowanie go od osoby podejrzanej o skrzywdzenie;
 - b) zgłoszenia zdarzenia Prezesowi Zarządu;
 - c) sporządzenia notatki ze zdarzenia z opisem sytuacji (wzór notatki stanowi *Załącznik nr 4* do Standardów);



2. Świadek zdarzenia wykonuje czynności, o których mowa w pkt 1 w sposób zapewniający pełne poszanowanie dla godności i bezpieczeństwa małoletniego, z uwzględnieniem zasad, o których mowa w Rozdziale 3 pkt 7.
3. Po uzyskaniu informacji o zdarzeniu, o którym mowa w pkt 1 powyżej, Prezes Zarządu przeprowadza rozmowę z pracownikiem.
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. Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, przeprowadza rozmowę z dzieckiem i jego rodzicami w celu poinformowania o zaistniałej sytuacji oraz udzielenia wsparcia dziecku przez Spółkę. Spółka przekazuje listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić po pomoc, wraz z danymi teleadresowymi (np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej).
6. W stosunku do pracownika, który skrzywdził małoletniego podejmowane są działania wynikające obowiązujących przepisów prawa, w tym z Kodeksu pracy.
7. W przypadku skrzywdzenia małoletniego przez pracownika Spółki, Prezes Zarządu odpowiedzialny jest za:
 - a) składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego.
 - b) składanie zawiadomień do Sądu Opiekunczego o wgląd sytuację Małoletniego.
 - c) wszczynanie procedury „Niebieskiej Karty”.
8. Pracownik, który w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powziął informację o krzywdzeniu dziecka lub informacje z tym związane, jest zobowiązany do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym osobom i instytucjom. Ust. 1 stosuje się odpowiednio.
9. Pracownik sporządzający notatkę ze zdarzenia ponosi odpowiedzialność za odpowiednie jej przechowywanie, by nie została naruszona poufność informacji zawartych w dokumencie.
10. Notatki ze zdarzeń przechowywane są w Dziale Kadr, którego pracownicy zobowiązani są do zachowania poufności informacji w nich zawartych oraz odpowiedzialni za odpowiednie zabezpieczenie przed dostępem do jej treści osób nieupoważnionych.

II. Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, przeprowadza rozmowę z małoletnim. W tym zakresie należy podjąć ścisłą współpracę z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni.
2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo, Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz

- przygotowanie pracowników do ich stosowania, sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.
3. Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, może na wniosek szkoły, do której uczęszcza małoletni, zorganizować spotkanie z pełnoletnim członkiem rodziny, niebędącym sprawcą krzywdzenia, któremu przekazuje informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
 4. Postanowienia zawarte w Podrozdziale I ust. 1-2 oraz 7-10 stosuje się odpowiednio.

III. Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego, Prezes Zarządu wraz z pracownikiem odpowiedzialnym za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie – jeżeli uczestniczy on w zajęciach edukacyjnych organizowanych na terenie Spółki oraz jego opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunami prawnymi. W tym zakresie należy podjąć ścisłą współpracę z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni.
2. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzan o krzywdzenie innego małoletniego sam nie jest krzywdzony przez opiekunów prawnych, innych dorosłych bądź rówieśników. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego małoletniego.
3. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub Policję poprzez stosowne pisemne zawiadomienie.
4. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.
5. Postanowienia zawarte w Podrozdziale I ust. 1-2 oraz 7-10 stosuje się odpowiednio.

IV. Zasady podejmowania interwencji

1. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
2. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, Prezes Zarządu lub pracownik odpowiedzialny za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania, może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.
3. Wymagane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza małoletni, o podejmowanej interwencji.

4. W przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15. roku życia, istnieje prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia na Policję lub do prokuratury. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3.
5. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.
6. 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 Prezesowi Zarządu lub pracownikowi odpowiedzialnemu za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
7. Do udziału w interwencji należy dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, w której małoletni realizuje obowiązek szkolny.
8. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się notatkę, którą załącza się do Rejestru interwencji prowadzonego przez Pracodawcę.
9. 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.
10. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów małoletniego na piśmie.
11. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc np. pod numer 112 lub 998 (pogotowie).
12. Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Prezesowi Zarządu lub pracownikowi odpowiedzialnemu za wdrożenie i monitorowanie Standardów oraz przygotowanie pracowników do ich stosowania.

V. Plan wsparcia

1. W celu opracowania indywidualnego planu wsparcia, dostosowanego do potrzeb małoletniego należy ściśle współpracować z personelem szkoły, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
2. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
 - a) sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
 - b) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach,

- c) skierowania małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.
- 3. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi małoletniego i omówiony z małoletnim. W przypadku, gdy opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem prawnym małoletniego.
- 4. Dostosowany do potrzeb małoletniego i możliwości Pracodawcy plan wsparcia należy opracować również wobec małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

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 1 - Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami;
 - b) Załącznik nr 2 - Oświadczenie o krajach zamieszkania;
 - c) Załącznik nr 3 - Oświadczenie;
 - d) Załącznik nr 4 - Wzór notatki;
 - e) Załącznik nr 5 – Kwestionariusz osobowy uczestnika praktyk / przygotowania zawodowego;
 - f) Załącznik nr 6 – Informacja.



Załącznik nr 1 - Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami

Starogard Gdański,

(Data)

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(Stanowisko, funkcja)

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że zapoznałem/am się ze Standardami Ochrony Małoletnich, obowiązującymi w PWiK STAR-WiK Sp. z o.o. w Starogardzie Gdańskim oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(Podpis)



Załącznik nr 2 – Oświadczenie o krajach zamieszkania

Starogard Gdański,

(Data)

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(Stanowisko, funkcja)

OŚWIADCZENIE O KRAJACH ZAMIESZKANIA

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałem/am w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa:

1.
2.
3.

oraz jednocześnie przedkładam

- informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, lub
- jeżeli któreś państwo nie przewiduje wydawania informacji do takich celów, informację z rejestrów karnych, lub
- oświadczenie o niekaralności.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(Podpis)

Starogard Gdański,

(Data)

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(Stanowisko, funkcja)

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że w państwie nie jest prowadzony rejestr karny / nie wydaje się informacji z rejestru karnego.

Oświadczam, że nie byłem/am prawomocnie skazany/a w 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 dopuściłem/am się takich czynów zabronionych, oraz że nie nałożono na mnie 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.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(Podpis)



Starogard Gdański,

(Data)

.....
(Imię i nazwisko)

.....
(Stanowisko, funkcja)

NOTATKA SŁUŻBOWA ZE ZDARZENIA

Data i miejsce zdarzenia:

Osoby uczestniczące w zdarzeniu:

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

Krótki opis sytuacji (zdarzenia):

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

Wnioski, ustalenia:

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

Podjęte działania:

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

.....
(Podpis)



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)