

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH
obowiązujące w GEES Spółce z ograniczona odpowiedzialnością z siedzibą w
Wilamowicach

Niniejsze Standardy ochrony małoletnich (zwane dalej „Standardami”) sporządzono w wykonaniu obowiązków określonych w art. 22b pkt. 2, art. 22c ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 560 z późn. zm. – dalej „ustawa”).

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych w ramach działalności edukacyjnej i wychowawczej w GEES Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Wilamowicach (dalej „Spółka”) jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.

Niniejsze Standardy określają:

- najważniejsze zasady i założenia związane z zapewnieniem maksymalnego poziomu bezpieczeństwa małoletnich, w szczególności małoletnich pracowników Spółki oraz małoletnich uczestników praktyk szkolnych podczas których inni pracownicy Spółki (w tym opiekunowie praktyk) mają kontakt z małoletnimi
- zasady weryfikacji pracowników mających kontakt z małoletnimi w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym.

§ 1.

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikami Spółki oraz między małoletnimi podczas pracy lub udziału w praktykach w Spółki

1. Pracownicy Spółki mający bezpośredni kontakt z małoletnimi powinni wykonywać swoje zadania w sposób zapewniający poszanowanie praw osób trzecich, w szczególności praw małoletnich, z szacunkiem oraz w sposób uprzejmy i kulturalny.
2. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich jakichkolwiek form przemocy słownej, a tym bardziej fizycznej.
3. Pracownicy Spółki, o których mowa w pkt 1, mają obowiązek w szczególności:
 - a. powstrzymać się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać przestrzeń osobistą małoletniego, powodować u niego poczucie zagrożenia, dyskomfortu lub strachu,
 - b. traktować każdego małoletniego z należyтым szacunkiem, wspierając go w pokonywaniu trudności uwzględniając jego umiejętności rozwojowe, możliwości wynikające z niepełnosprawności oraz potrzeb edukacyjnych,
 - c. traktować każdego małoletniego równo bez względu na płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd,
 - d. promować zasady „dobrego wychowania” i podejmować działania wychowawcze mające na celu kształtowanie prawidłowych postaw,
 - e. odnosić się do małoletnich z szacunkiem,
 - f. wysłuchiwać małoletnich i starać się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku,
 - g. nie zawstydzają małoletnich, nie lekceważyć i nie obrażać,
 - h. nie krzyknąć, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie).

4. Nadto pracownicy Spółki mają zakaz:
 - a. utrwalania wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika;
 - b. proponowania małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji psychoaktywnych, spożywanie ich wspólnie z małoletnimi lub w ich obecności;
 - c. zapraszania małoletnich do swojego miejsca zamieszkania i utrzymywania z nimi relacji poza zajęciami.
5. Pracownicy Spółki, powinni zwracać uwagę na niepokojące zachowania małoletnich, które mogą świadczyć o ich krzywdzeniu oraz na wszelkie podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - a. innego pracownika,
 - b. osoby trzecie,
 - c. rodziców/opiekunów prawnych,
 - d. innego małoletniego.
6. W zależności od potencjalnego sprawcy nadużyć wskazanych w ust. 5 niniejszego paragrafu pracownicy Spółki powinni podjąć próbę kontaktu z małoletnim w przypadku powzięcia podejrzenia takiego krzywdzenia. Jeżeli małoletni próbuje nawiązać kontakt z pracownikiem, powinien on go wysłuchać i w miarę możliwości, uzyskać możliwie najpełniejszą informację o sytuacji małoletniego.
7. Małoletni pracownicy Spółki oraz małoletni uczestnicy praktyk w Spółce zobowiązani są do odnoszenia się do siebie z szacunkiem, oraz do powstrzymywania się od jakichkolwiek zachowań, które mogłyby naruszać przestrzeń osobistą innych osób i powodować u nich poczucie zagrożenia, dyskomfortu lub strachu. Jakakolwiek przemoc fizyczna czy psychiczna jest zakazana.

§ 2

Osoby odpowiedzialne przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu oraz podejmowanie dalszych działań

1. Za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia odpowiedzialni są wszyscy pracownicy Spółki mający kontakt z małoletnimi, a także każdy pracownik, do którego małoletni się zgłosi.
2. Pracodawca powołuje osobnym zarządzeniem Koordynatorów ds. nadzoru nad standardami ochrony małoletnich (dalej „Koordynator” lub „Koordynatorzy”),
3. Każdy pracownik Spółki, który dowiedział się lub podejrzewa zdarzenie zagrażające małoletniemu jest zobowiązany zgłosić ten fakt do Koordynatora oraz umożliwić małoletniemu kontakt z Koordynatorem. Jeśli kontakt z Koordynatorem jest niemożliwy – należy zgłosić takie zdarzenie do Prezesa Zarządu.
4. Każdy z Koordynatorów samodzielnie albo – jeśli uznają, że jest to konieczne – wspólnie podejmują działania zgodnie z wytycznymi zawartymi w § 3 Standardów, a w szczególności prowadzą postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie czy doszło do zdarzenia zagrażającego małoletniemu, jaki przebieg miało to zdarzenie, jakie działania należy podjąć w celu pomocy małoletniemu, jakie działania należy podjąć w celu zapobieżeniu kolejnym tego typu zdarzeniom.
5. W postępowaniu wyjaśniającym Koordynator słucha świadków oraz analizuje wszelkie dostępne materiały dowodowe w tym przeprowadza rozmowę z małoletnim i jego opiekunami prawnymi. Koordynator może zwracać się o informacje do pracowników Spółki, instytucji powołanych do opieki nad małoletnimi, zgłaszać podejrzenie krzywdzenia lub informacje o krzywdzeniu małoletniego do właściwych służb (np. policja, sądy itp.), wnioskować do Pre-

zesa Zarządu o podjęcie działań w stosunku do pracowników Spółki dopuszczających się krzywdzenia małoletnich.

6. W szczególnie skomplikowanych przypadkach Koordynator może zwrócić się do Prezesa Zarządu o powołanie Komisji, w skład której oprócz Koordynatora mogą wejść prawnicy, psychologowie i inni specjaliści oraz niezwiązani ze sprawą pracownicy Spółki. Do działania Komisji stosuje się zasady określone niniejszymi Standardami.
7. Z powstępowania wyjaśniającego Koordynatorzy sporządzają protokół, w którym opisują podjęte działania, dokonane ustalenia, wnioski na przyszłość, działania które należy podjąć w Spółce w celu wyeliminowania w Spółce zdarzeń mogących zagrażać małoletniemu.
8. O wyniku postępowania wyjaśniającego Koordynatorzy informują Prezesa Zarządu,
9. Tworzy się wewnętrzny rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego. Rejestr składa się z kart interwencji sporządzanych na wzorze stanowiącym załącznik nr 3 do Standardów, a dokumenty uzyskane lub sporządzone w trakcie postępowania wyjaśniającego stanowią załączniki do tych kart.
10. Rejestr, o którym mowa w ust. 9 niniejszego paragrafu prowadzi Koordynatorzy. Rejestr przechowywany jest w Dziale Kadr.
11. Każdy pracownik, który dowiedział się o zdarzeniach zagrażających małoletniemu, a w szczególności Koordynator, jest zobowiązany respektować zasadę poufności i bezpieczeństwa informacji oraz danych osobowych przetwarzanych w ramach przyjmowanych zgłoszeń.

§ 3

Zasady podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego

1. W sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego pracownik Spółki ma obowiązek niezwłocznego poinformowania Koordynatora o tym fakcie w formie ustnej, a także formie pisemnej, poprzez przedłożenie stosownej notatki służbowej.
2. Po przekazaniu informacji, o której mowa w ust. 1 Koordynator, który powziął informację o zagrożeniu powinien:
 - a. **W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu** – należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 998 (pogotowie).
 - b. **W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez pracownika Spółki, jej kontrahenta lub współpracownika** – osoba taka zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z małoletnimi (nie tylko małoletnim pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez Koordynatora, które potwierdzi nieprawidłowość, Koordynator w zależności od ustalonej nieprawidłowości powiadamia o nich właściwe służby oraz zwróci się do Prezesa Zarządu o rozważenie rozwiązania stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia.
 - c. **W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez osobę trzecią (obcą, bądź spokrewnioną z nim)** – Koordynator w pierwszej kolejności informuje o krzywdzeniu opiekunów prawnych małoletniego i ustala z nimi sposób postępowania. Jeśli zgłoszenie dotyczy opiekunów prawnych małoletniego, lub nie są oni zainteresowani pomocą małoletniemu, sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego lub wdraża procedurę wskazaną w ust. 2 pkt. a-b niniejszego paragrafu. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji podmiotów, do których sprawa została przekazana.

- d. **W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego podczas pracy lub praktyk w Spółce** – stosuje się odpowiednio postanowienia ust 2 pkt a-c niniejszego paragrafu.
3. Z uwagi na różnorodność możliwych przypadków dalsze kroki, w tym ustalenie planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia, w zakresie nie objętym w niniejszym paragrafie, pozostawia się właściwym podmiotom i instytucjom, do których została przekazana sprawa.

§ 4

Internet i ochrona wizerunku małoletnich

1. Dostęp przez małoletniego do komputera i Internetu za pośrednictwem komputera albo innych urządzeń również przy pomocy sieci WI-FI jest w Spółce nadzorowany.
2. Małoletnim nie udostępnia się haseł do sieci WI-FI Spółki w celu korzystania z tej sieci na urządzeniach nie będących własnością Spółki.
3. W trakcie pracy lub praktyki w Spółce małoletni korzysta z komputera i Internetu pod nadzorem bezpośredniego przełożonego lub opiekuna praktyki.
4. Pracownik Spółki nie może utrzymywać wizerunku małoletniego (filmowanie, fotografowanie, nagrywanie głosu dziecka) przebywającego na terenie Spółki bez pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego małoletniego. Wizerunek małoletniego może być utrwalany przez monitoring wizyjny zamontowany w placówkach Spółki, w celach i zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującym w Spółce Regulaminem pracy.
5. Upublicznianie wizerunku małoletniego w jakiegokolwiek formie (fotografia, nagranie wideo) m.in. na portalach społecznościowych czy stronach www jest możliwe wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody rodzica lub opiekuna prawnego małoletniego.
6. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna prawnego na utrwalanie i upublicznienie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

§ 5

Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów oraz zaznajamiania z ich treścią pracowników

1. Standardy podlegają co najmniej raz na 2 lata weryfikacji pod względem zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz ocenie ich merytorycznej przydatności.
2. Weryfikacja, dokonywana jest przez Prezesa Zarządu lub osobę przez niego wyznaczoną. Fakt dokonania weryfikacji należy udokumentować w notatce służbowej.
3. W ramach przygotowania pracowników Spółki do stosowania Standardów zaznajamia się ich z treścią Standardów oraz zaleca się ich przeszkolenie.

§ 6

Zasady ochrony danych osobowych

1. Spółka oraz Koordynatorzy gromadzą i przetwarzają tylko te dane osobowe, które są niezbędne do celów zgłoszenia i świadczenia wsparcia małoletnim.
2. Dostęp do danych zabrzanych przez Koordynatorów może uzyskać inny pracownik Spółki tylko jeśli jest to niezbędne do celów zgłoszenia i świadczenia wsparcia małoletnim.
3. Wszelkie dane i informacje uzyskane w trakcie realizacji postanowień niniejszych Standardów są poufne. Każdy z pracowników przyjmujących zgłoszenie w tym także Koordynator musi przestrzegać zasady poufności i dyskrecji, zarówno w odniesieniu do

zgłaszającego, jak i małoletniego.

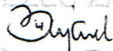
4. Dokumenty uzyskane w celu zapewnienia ochrony małoletnich, a także powstałe w trakcie realizacji postanowień niniejszych Standardów przechowywane są w zakresie niezbędnym do realizacji celów wynikających z ustawy oraz Standardów, z zachowaniem poufności i zasad ochrony danych osobowych obowiązujących w Spółce.

§ 7

Postanowienia końcowe

1. Standardy są:
 - opublikowane na stronie internetowej Spółki pod adresem strony: www.kupiecgees.pl
 - wywieszane w widocznym miejscu gdzie pracują lub odbywają szkolenie małoletni,
 - zostają przekazane pracownikom przy zatrudnieniu, a małoletnim pracownikom oraz uczestnikom praktyk przekazywana jest skrócona wersja Standardów Ochrony Małoletnich stanowiąca załącznik nr 2.
2. Każdy pracownik Spółki przed dopuszczeniem do realizacji obowiązków związanych z małoletnimi podlega weryfikacji w sposób określony w zasadach rekrutacji określonych w załączniku nr 1.
3. Zobowiązuje się wszystkich pracowników i współpracowników do zapoznania się z niniejszym dokumentem i przestrzegania go. Pracownik potwierdza fakt zapoznania się ze Standardami podpisując oświadczenie zawarte w załączniku nr 4.
4. W przypadku korzystania z usług podmiotów trzecich celem organizowania zajęć, szkoleń albo praktyk dla małoletnich Spółka wymaga, aby podmiot ten zaakceptował obowiązujące w Spółce Standardy i zobowiązał się (w tym własnych pracowników i współpracowników delegowanych do wykonywania zadań dla Spółki) do przestrzegania jego zapisów, w szczególności weryfikował niekaralność pracowników podejmujących się działań z małoletnimi.

PREZES ZARZĄDU


Beata Bujarek

Załącznik nr 1 do Standardów ochrony małoletnich obowiązujących w GEES Sp. z o.o. z siedzibą w Wilamowicach

1. Przed nawiązaniem stosunku pracy lub przed dopuszczeniem do innej działalności na innej niż stosunek pracy podstawie, związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi na pracodawcy ciążą obowiązki określone w ust. 2-8.
2. Pracodawca uzyskuje informacje, czy dane kandydata do pracy lub innej działalności, 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.
3. Kandydat do pracy lub innej działalności 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 z późn. zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 3, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada pracodawcy ponadto informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 3, składa pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 3, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej

za złożenie fałszywego oświadczenia". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

9. Informacje, o których mowa w ust. 2, pracodawca utrwała w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności