

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
INFONET PROJEKT S.A.
z siedzibą w Bielsku-Białej
(wersja pełna)

Spis treści

Preambuła	3
Definicje.....	3
Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary Standardów	5
Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia Małoletnich.....	6
Zasady rekrutacji pracowników.....	6
Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy a Małoletnimi	8
Zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.....	8
Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami	9
Upowszechnianie wiedzy o Standardach ochrony małoletnich	9
Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów	10
Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego	12
Ogólna Procedura interwencji.....	13
Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia przez Pracownika.....	13
Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia przez Opiekuna prawnego.....	14
Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego	15
Plan wsparcia.....	16
Działania wobec uczestników zdarzenia	16
Monitoring.....	16
Przepisy końcowe	17
Załączniki:	17
<i>Załącznik nr 1 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>19</i>
<i>Załącznik nr 2 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>20</i>
<i>Załącznik nr 3 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>21</i>
<i>Załącznik nr 4 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>22</i>
<i>Załącznik nr 5 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>24</i>
<i>Załącznik nr 6 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>27</i>
<i>Załącznik nr 7 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>1</i>
<i>Załącznik nr 8 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>1</i>
<i>Załącznik nr 9 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>3</i>
<i>Załącznik nr 10 do Standardów ochrony małoletnich INFONET Projekt S.A.....</i>	<i>4</i>

Preambuła

Standardy ochrony małoletnich (dalej jako „**Standardy**”), stanowią realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1802) we wszystkich podmiotach prowadzących działalność edukacyjną, w tym praktyczną naukę zawodu.

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.

W związku z zamiarem organizacji praktycznej nauki zawodu lub stażu uczniowskiego, Pracodawca wprowadza następujące Standardy:

§ 1.

Definicje

1. **Pracodawca** – INFONET PROJEKT Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsku-Białej, ul. Bystrzańska 94, 43-300 Bielsko-Biała, wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000323192, NIP: 5532087889, REGON: 072177952, kapitał zakładowy: 1 200 000 zł, kapitał wpłacony: 1 200 000 zł, a także dyrektor, kierownik zakładu pracy lub inna osoba odpowiadająca za organizację pracy w imieniu Pracodawcy, będąca przełożonym Pracowników w zakładzie pracy, w którym jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staże uczniowskie.
2. **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz Pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta, z wyłączeniem Małoletniego.
3. **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
4. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia, która realizuje u Pracodawcy praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.), na podstawie umowy.

5. **Opiekun prawny** – przedstawiciel ustawowy Małoletniego: rodzic¹ albo opiekun²; rodzic zastępczy³; opiekun tymczasowy⁴.
6. **Zgoda opiekuna** – zgoda Opiekuna prawnego małoletniego.
7. **Opiekun praktyk zawodowych** – opiekun wyznaczony przez Pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego.
8. **Instruktor praktycznej nauki zawodu** – Pracodawca lub osoba zatrudniona przez Pracodawcę, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy.
9. **Krzywdzenie małoletniego** - każde zachowanie względem Małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych Małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju, w szczególności:
 - a. przemoc fizyczna - działanie bądź zaniechanie, wskutek którego Małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony;
 - b. przemoc psychiczna - przewlekła, нефizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy Małoletnim a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której Małoletni ufa, w szczególności niedostępność emocjonalna, zaniedbywanie emocjonalne, relacja z Małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu, nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z Małoletnim, niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności Małoletniego, niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między Małoletnim a osobą odpowiedzialną, nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja, sytuacje, w których Małoletni jest świadkiem przemocy;
 - c. przemoc seksualna wobec Małoletniego (wykorzystywanie seksualne Małoletniego) - angażowanie Małoletniego przez osobę dorosłą lub innego Małoletniego w aktywność seksualną, obejmujące zarówno kontakt fizyczny, jak i sytuacje gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego z Małoletnim (np. ekshibicjonizm, prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku Małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania Małoletniego);
 - d. zaniedbywanie Małoletniego - chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb Małoletniego przez osobę zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony w stosunku do Małoletniego;
 - e. przemoc rówieśnicza (nękanie rówieśnicze, bullying) – różne formy działań lub zaniechań innych Małoletnich w stosunku do Małoletniego, mających na celu wyrządzenie Małoletniemu przykrości lub krzywdy, w tym także za pośrednictwem internetu i telefonów komórkowych.
10. **Koordinator bezpieczeństwa w Internecie** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę, odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych warunków korzystania przez

¹ W rozumieniu art. 98 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. - Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 2809 z późn. zm.), dalej jako „Kodeks rodzinny i opiekuńczy”.

² W rozumieniu art. 155 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego

³ W rozumieniu Art. 112¹ Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego

⁴ W rozumieniu art. 25 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167, z późn. zm.).

Małoletniego z sieci teleinformatycznych, w tym Internetu na terenie zakładu pracy. W przypadku nieobecności wyznaczonego Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

11. **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** – Pracodawca lub wyznaczony przez niego Pracownik, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u Pracodawcy Standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
12. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego Pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających Małoletniemu. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
13. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego Pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u Pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
14. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia Małoletniemu po ujawnieniu krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę Pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
15. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego;
16. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację Małoletniego.

§ 2.

Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary Standardów

1. Pracodawca wyznacza osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji, oznaczone w Załączniku nr 1 do Procedury.
2. Pracodawca, w zakresie ochrony Małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której Małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
3. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną Małoletnich może współpracować z placówkami ochrony zdrowia, ośrodkami pomocy społecznej, poradnią psychologiczno-pedagogiczną, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, policją, sądami i innymi uprawnionymi organami.
4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie Małoletnich o pomocy:
 - a. Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - b. Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
 - c. Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,- a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

§ 3.

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia Małoletnich

1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu Małoletnich, w szczególności poprzez:
 - a. ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
 - b. ustanowienie zasad rekrutacji pracowników;
 - c. zapewnienie odpowiedniego przygotowania Pracowników pełniących funkcję Opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich lub Instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
 - d. ustalenie zakresów odpowiedzialności Pracowników;
 - e. ustalenie zasad bezpiecznych relacji między Pracownikami a Małoletnimi oraz zasad bezpiecznych relacji między samymi Małoletnimi.
2. Pracownicy pełniący funkcję Opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich oraz Instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadają przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia Małoletnich, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.
3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, Opiekun praktyk zawodowych/staży uczniowskiego, Instruktor praktycznej nauki zawodu, podejmuje rozmowę z Opiekunami prawnymi, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia, motywując ich do szukania pomocy w innych podmiotach działających na rzecz Małoletnich. Podjęte kroki należy udokumentować zgodnie ze sposobem przyjętym u Pracodawcy.
4. Pracownicy mają na uwadze sytuację i dobrostan Małoletnich.

§ 4.

Zasady rekrutacji pracowników

1. Przed powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna praktyk zawodowych/staży uczniowskiego lub Instruktora praktycznej nauki zawodu, Pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z Małoletnimi.
2. Przed powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna praktyk zawodowych/staży uczniowskiego lub Instruktora praktycznej nauki zawodu, Pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym (Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze). Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych Pracownika lub w innej dokumentacji dotyczącej Pracownika.
3. Przed powierzeniem funkcji, o której mowa w ust. 1, osoba, której ma być ta funkcja powierzona, przedkłada Pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca

2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.

4. Osoba, której ma być powierzona funkcja, o której mowa w ust. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada Pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
5. Osoba, której ma być powierzona funkcja, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Pracodawcy (lub innemu organizatorowi) informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 - 6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, której ma być powierzona funkcja, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające 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, że dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.
8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Osoba, której powierzono funkcję Opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub Instruktora praktycznej nauki zawodu musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a. oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr 2;
 - b. oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska - Załącznik nr 3;

- c. oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) – Załącznik nr 4.
- 10. Oświadczenia, o których mowa powyżej, zostają włączone do akt osobowych Pracownika, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.
- 11. Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek dokumentu wymienionego w ust. 9 uniemożliwi nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego (zawarcie umowy o pracę/współpracy).

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy a Małoletnimi

1. Pracownik zna i stosuje ustalone u Pracodawcy zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi.
2. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego Pracownika.
3. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego Pracownika jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie.
4. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
5. Niedopuszczalne jest Krzywdzenie Małoletniego w jakiejkolwiek formie.
6. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z Małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
7. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku Małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) w celach prywatnych Pracownika.
8. Każdy kontakt z Małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
9. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności Małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb Pracownika.
10. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec Małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem Małoletniego w stosunku do innych Małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
11. Ogólne zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi obowiązują każdego Pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z Małoletnimi u Pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie Pracodawcy.
12. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi Załącznik nr 5 do Standardów.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi

1. Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego/Instruktor praktycznej nauki zawodu zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
2. Małoletni realizujący na terenie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.
3. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi może być zmieniana w każdym momencie na wniosek Małoletnich i zawsze z ich udziałem.
4. Małoletni pracujący u Pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością.
5. Małoletni mają prawo do wyrażenia własnego zdania, nawet innego niż zdanie innych rówieśników, a także prawo do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków w każdym czasie.
6. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci internet są niedozwolone.
7. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych Małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych
8. U Pracodawcy obowiązuje zakaz stosowania przemocy przez Małoletniego wobec innych Małoletnich w jakiegokolwiek formie, zarówno fizycznej, jak i słownej, psychicznej.
9. Konflikty między rówieśnikami będą w miarę możliwości w pierwszej kolejności rozwiązywane w drodze mediacji przeprowadzanych przez Opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego/ Instruktora praktycznej nauki zawodu.
10. Małoletni są zobowiązani i uprawnieni do równego traktowania bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd oraz unikania faworyzowania Małoletnich.

§ 7.

Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami⁵

Jeśli u Pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski przez Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, Pracodawca dostosowuje niniejsze standardy, kierując się zaleceniami przekazanymi przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy.

§ 8.

Upowszechnianie wiedzy o Standardach ochrony małoletnich

⁵ art. 68 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym (Dz. U. z 2020 r. poz. 1309).

1. Pracownicy uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu/e-learningu, w zakresie ochrony małoletnich, co dokumentuje Pracodawca. W tym celu Pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań w tym zakresie.
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:
 - a. Standardów (obowiązujące zasady i procedury);
 - b. poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia Małoletnich;
 - c. przeciwdziałania przemocy, w tym podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia Małoletniego.
3. Należy zadbać, by Małoletni wiedzieli, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę lub inną zaufaną osobą z Pracowników, która podejmie działania, aby udzielić danemu Małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:
 - a. mają jakikolwiek problem, obawiają się lub doznają przemocy, w tym doświadczyli zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony Pracownika, innego Małoletniego, Opiekuna prawnego, innej osoby bliskiej, lub jakiejkolwiek osoby;
 - b. byli świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań, w tym wskazanych w zasadach bezpiecznych relacji wobec innego Małoletniego ze strony Pracowników Pracodawcy, innego małoletniego, Opiekuna prawnego, innej osoby bliskiej, lub jakiejkolwiek osoby.

§ 9.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

1. Obowiązki Pracodawcy:
 - a. dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;
 - b. wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - i. Standardy,
 - ii. bezpieczeństwo w Internecie,
 - iii. przyjmowanie zgłoszeń,
 - iv. prowadzenie interwencji,
 - v. udzielanie wsparcia Małoletniemu.
 - c. delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją Standardów.
2. Do obowiązków Osoby odpowiedzialnej za Standardy należy:
 - a. dbałość o udostępnienie Standardów na terenie zakładu pracy,
 - b. przygotowanie Pracowników do stosowania Standardów,
 - c. koordynowanie działań edukacyjnych,
 - d. współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów,
 - e. prowadzenie ewidencji Pracowników, którzy zapoznali się z Standardami przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach,
 - f. monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w Standardach, planowanie ewaluacji Standardów z udziałem Pracodawców, Pracowników i małoletnich i ich aktualizacja.
3. Koordynator bezpieczeństwa w Internecie ma za zadanie zapewnić:

- a. wytyczne w zakresie bezpiecznego korzystania z Internetu poprzez:
 - i. opracowanie regulaminu wewnętrznego dotyczącego bezpiecznego korzystania z sieci teleinformatycznych, w tym Internetu (dalej: „Regulamin bezpiecznego korzystania z Internetu i intranetu”) do zapoznania w formie fizycznej, i jego akceptacja w momencie podłączania urządzenia do sieci,
 - b. bezpieczne warunki korzystania z Internetu na urządzeniach Pracodawcy poprzez:
 - i. ustalenie zakresu blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich do wieku,
 - ii. instalację oraz regularną (przynajmniej raz na miesiąc) weryfikację aktualności oprogramowania blokującego dostęp do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich do wieku Małoletnich oraz aktualizację tego oprogramowania i systemu operacyjnego urządzeń,
 - iii. ewaluację (co najmniej raz na rok) czy oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące i ustalony zakres jest adekwatny do potrzeb Małoletnich oraz zmieniającego się otoczenia Internetu,
 - iv. sprawdzenie czy na urządzeniach Pracodawcy udostępnionych Małoletniemu nie znajdują się treści nielegalne, szkodliwe i nieodpowiednie do wieku Małoletnich.
4. Do obowiązków Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń należy:
- a. przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra Małoletniego;
 - b. przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia Małoletniego lub krzywdzeniu Małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru Małoletniego;
 - c. przekazanie zgłoszenia Osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz Pracodawcy i dyrektorowi szkoły (jeśli małoletni uczęszcza do szkoły) lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie Małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji i Opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie);
5. Do obowiązków Osoby odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji należy:
- a. zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy ze szkołą;
 - b. dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowanie Pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń - z przebiegu każdej interwencji sporządza Kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik nr 6 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do Rejestru interwencji;
 - c. prowadzenie Rejestru interwencji, według wzoru stanowiącego załącznik nr 7 do Standardów - Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji oraz Pracodawca.
6. Do obowiązków Osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy w przypadku podejrzenia Krzywdzenia małoletniego lub stwierdzenia Krzywdzenia małoletniego:
- a. współpraca w opracowaniu planu wsparcia Małoletniego, uwzględniającego współpracę z dyrektorem szkoły, Opiekunem prawnym i innymi podmiotami;

- b. wsparcie Małoletniego według poniższych zasad:
 - i. zadbanie o bezpieczeństwo Małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - ii. zadbanie o dobrostan Małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami,
 - iii. okazanie Małoletniemu wsparcia w powrocie do aktywności;
- c. we współpracy z dyrekcją szkoły, do której uczęszcza Małoletni, monitorowanie wsparcia udzielanego Małoletniemu;
- d. w razie potrzeby skierowanie Małoletniego i/lub jego Opiekunów prawnych do instytucji oferujących: poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapię uzależnień, interwencje dla sprawców przemocy, grupy wsparcia, warsztaty umiejętności wychowawczych.

§ 10.

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego

1. Zagrożenie bezpieczeństwa Małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa Małoletnich:
 - a. podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
 - b. podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości Małoletniego,
 - c. doszło do zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę Małoletniego przez:
 - a. osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - b. Opiekunów prawnych;
 - c. innego Małoletniego.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać Pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia Małoletniego.
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia Małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, Osoba odpowiedzialna za interwencję może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.
7. Wskazane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza Małoletni o Krzywdzeniu małoletniego oraz dopuszczenie specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza Małoletni do udziału w interwencji.
8. Należy pamiętać, że 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. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.

§ 11

Ogólna Procedura interwencji

1. W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia Krzywdzenia małoletniego, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego lub jego Opiekuna prawnego, Pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia Pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
3. Jeżeli zgłoszono Krzywdzenie małoletniego ze strony Osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez Pracodawcę, który przejmuje obowiązki Osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji opisane w Standardach.
4. Jeżeli zgłoszono Krzywdzenie małoletniego ze strony Pracodawcy, a nie została wyznaczona inna osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
5. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o Krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
6. W przypadku gdy podejrzenie Krzywdzenia małoletniego zgłosili jego Opiekunowie prawni, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować Opiekunów prawnych na piśmie.
7. 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 pod numer 112. Poinformowania służb dokonuje Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

§ 12.

Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia przez Pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie Krzywdzenia małoletniego przez Pracownika Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje Pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy z Małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego Opiekunami prawnymi. Podczas spotkania Opiekunom prawnym przekazywane są

informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.

3. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, a także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego. Ustalenia są spisywane w Karcie interwencji.
4. Pracodawca wraz z Osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z Pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w Karcie interwencji.
5. 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 Małoletnim, ale także z pozostałymi Małoletnimi.
6. W przypadku, gdy wobec Małoletniego popełniono przestępstwo Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo jednostki Policji lub prokuratury.
7. W przypadku gdy Pracownik dopuścił się Krzywdzenia małoletniego niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o Krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra Małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności Małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie umowy z osobą, która dopuściła się Krzywdzenia małoletniego, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

§ 13.

Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia przez Opiekuna prawnego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie Małoletniego przez jego Opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z Małoletnim oraz innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego, z wyłączeniem sprawców naruszenia.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego. Może w tym zakresie współpracować z personelem szkoły, do której uczęszcza Małoletni. Ustalenia są spisywane w Karcie interwencji.
3. W przypadku, gdy wobec Małoletniego popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.
4. W przypadku, gdy Małoletni doznaje innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę ze strony Opiekunów prawnych lub innych domowników:

- a) gdy zachowanie wobec małoletniego spełnia znamiona przemocy domowej⁶ należy poinformować właściwy ze względu na miejsce zamieszkania Małoletniego ośrodek pomocy społecznej, który może wszcząć procedurę Niebieskiej Karty;
 - b) gdy zachowanie nie nosi znamion przemocy domowej, a Małoletni doświadcza np. zaniedbania albo gdy relacje w rodzinie są w inny sposób nieprawidłowe (np. rodzice są niewydolni wychowawczo) – należy wystąpić do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania Małoletniego o wgląd w sytuację rodziny.
4. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji organizuje spotkanie/a 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.

§ 14.

Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego

1. W przypadku podejrzenia Krzywdzenia małoletniego przez innego Małoletniego przebywającego w zakładzie pracy osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z Małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego Opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z Małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego Opiekunami prawnymi. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane w Karcie interwencji. Dla Małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne Karty interwencji.
2. Zaleca się korzystanie z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania Pracodawcy.
3. 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.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z Opiekunami prawnymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą Małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają Małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
5. 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.
6. 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.

⁶ Definicja przemocy domowej: patrz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 424, z późn. zm.)

§ 15.

Plan wsparcia

1. Wobec Małoletniego poddanego krzywdzeniu Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb Małoletniego, możliwości Pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym.
2. W tym celu Pracownik może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.
3. 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.
4. Lista miejsc, gdzie skierować Opiekuna prawnego, potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka, stanowi Załącznik nr 8 do Standardów.
2. Plan wsparcia powinien być opracowany z Opiekunami prawnymi i omówiony z Małoletnim. W przypadku, gdy Opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym Opiekunem prawnym

§ 16.

Działania wobec uczestników zdarzenia

1. Działania wobec uczestników zdarzenia powinny być skierowane zarówno do osób pokrzywdzonych, sprawców oraz świadków zdarzenia. Niektóre formy mogą dotyczyć pracy wyłącznie z pokrzywdzonymi, inne wymagać będą zastosowania różnych działań wychowawczych i/lub dyscyplinarnych wobec sprawcy. Należy pamiętać, że podejmowane działania dotyczą w większości przypadków osób Małoletnich, więc stroną uczestniczącą jest w każdym przypadku także Opiekun prawny, o ile nie jest on osobą krzywdzącą Małoletniego.
2. Podejmowane przez Pracodawcę działania powinny być zaplanowane, stopniowe, dostosowane do sytuacji oraz przebiegać w poniższej kolejności:
 - a) rozmowa z uczestnikiem zdarzenia odpowiednia do charakteru zdarzenia oraz roli uczestnika (pokrzywdzony/sprawca/świadek);
 - b) powiadomienie Opiekunów prawnych uczestników zdarzenia oraz informowanie ich o podejmowanych przez Pracodawcę działaniach oraz, jeśli dotyczy, przedstawienie planu wsparcia dla pokrzywdzonego Małoletniego.
3. W zależności od sytuacji powiadomienie Policji lub sądu w przypadku podejrzenia popełnienia czynu zabronionego.
4. Otoczenie wsparciem i opieką psychologiczno-pedagogiczną uczestników zdarzenia, opieka może być zapewniona w innych instytucjach.

§ 17.

Monitoring

1. Osoba odpowiedzialna za Standardy, raz na 2 lata przeprowadza wśród Pracowników ewaluację stanu znajomości i przestrzegania Standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych Standardach.
2. Osobna ewaluacja stanu znajomości i przestrzegania Standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych Standardach może być przeprowadzana wśród Małoletnich i ich Opiekunów prawnych.
3. Na podstawie ewaluacji, o której mowa w ust. 1 i 2, oraz oceny zgodności Standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, osoba odpowiedzialna za Standardy, sporządza pisemny raport, który następnie przekazuje Pracodawcy.
4. Pracodawca w terminie jednego miesiąca od otrzymania raportu, o którym mowa w ust. 3, podejmuje decyzje co do wprowadzenia zmian do Standardów i powierza przygotowanie zaktualizowanego dokumentu osobie odpowiedzialnej za Standardy.
5. Jeśli na podstawie raportu zostanie ustalone, że stopień znajomości Standardów jest niewystarczający, osoba odpowiedzialna za Standardy ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu Standardów dla Pracowników.
6. Pracownicy zostają zapoznani z wnioskami i rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie.
7. Pracodawca wprowadza do Standardów niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie Standardów.

§ 18.

Przepisy końcowe

1. Standardy wprowadzone przez Pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem 04.04.2025.
2. Udostępnienie Standardów w wersji pełnej następuje poprzez:
 - a) zamieszczenie na stronie internetowej Pracodawcy pod adresem: <https://infonet-projekt.com.pl/standardy-ochrony-maloletnich>
 - b) wywieszenie papierowej wersji dokumentu w siedzibie Pracodawcy.
3. Udostępnienie Standardów w wersji skróconej (zawierającej zasady bezpiecznych relacji oraz informację o Osobie odpowiadającej za przyjmowanie zgłoszeń), przeznaczonej dla Małoletnich, następuje poprzez wywieszenie papierowej wersji dokumentu w siedzibie Pracodawcy.
4. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z Małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych Standardów.

Data aktualizacji:

Pracodawca:.....

Załączniki:

- 1) Wykaz kontaktów do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary Standardów
- 2) Wzór oświadczenia o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania
- 3) Wzór oświadczenia o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska

- 4) Wzór oświadczenia dotyczącego niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich
- 5) Zasady bezpiecznych relacji pracowników INFONET PROJEKT S.A. z małoletnimi
- 6) Karta interwencji
- 7) Rejestr interwencji
- 8) Lista miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka
- 9) Wzór zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa
- 10) Wzór wniosku o wgląd w sytuację rodzinną dziecka

WYKAZ

kontaktów do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary Standardów

Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w Standardach funkcji:

L.p.	Obszar odpowiedzialności	Dane kontaktowe
1.	Przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich i monitorowanie przestrzegania standardów ochrony małoletnich	797 010 734 797 010 712
2.	Zapewnienie bezpiecznego korzystania z Internetu	797 010 720 797 010 713
3.	Przyjmowanie zgłoszeń	797 010 734 797 010 712
4.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	797 010 734 797 010 712
5.	Koordinacja wsparcia udzielanego małoletniemu	797 010 734 797 010 712

Wzór oświadczenia o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania

Bielsko-Biała, dnia

.....

(imię, nazwisko)

.....

(stanowisko)

INFONET PROJEKT Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsku-Białej
ul. Bystrzańska 94, 43-300 Bielsko-Biała
wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS prowadzonego przez
Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem
KRS: 0000323192, NIP: 5532087889, REGON: 072177952,
kapitał zakładowy 1 200 000 zł, kapitał wpłacony 1 200 000 zł

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż zapoznałem/zapoznałam się ze Standardami ochrony małoletnich, w tym zasadami bezpiecznych relacji z Małoletnimi, obowiązującymi w INFONET PROJEKT S.A. z siedzibą w Bielsku-Białej i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....

(data i podpis składającego oświadczenie)

Wzór oświadczenia o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska

Bielsko-Biała, dnia

.....

(imię, nazwisko)

.....

(stanowisko)

INFONET PROJEKT Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsku-Białej
ul. Bystrzańska 94, 43-300 Bielsko-Biała
wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS prowadzonego przez
Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem
KRS: 0000323192, NIP: 5532087889, REGON: 072177952,
kapitał zakładowy 1 200 000 zł, kapitał wpłacony 1 200 000 zł

OŚWIADCZENIE O KRAJACH ZAMIESZKANIA INNYCH NIŻ RZECZYPOSPOLITA POLSKA

Oświadczam, że w ciągu ostatnich 20 lat:

- ☐ nie zamieszkiwałam/em na terenie innych państw niż Rzeczpospolita Polska i państwo mojego obywatelstwa,
- ☐ zamieszkiwałam/em w następującym państwie/państwach
.....
(należy wskazać państwa niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa) i w związku z tym przedkładałam informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

Podstawa prawna: art. 21 ust. 5 i 8 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 560).

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.

.....

(data i podpis składającego oświadczenie)

Wzór oświadczenia dotyczącego niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich

Bielsko-Biała, dnia

.....

(imię, nazwisko)

.....

(stanowisko)

INFONET PROJEKT Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsku-Białej
ul. Bystrzańska 94, 43-300 Bielsko-Biała
wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS prowadzonego przez
Sąd Rejonowy w Bielsku-Białej VIII Wydział Gospodarczy
Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem
KRS: 0000323192, NIP: 5532087889, REGON: 072177952,
kapitał zakładowy 1 200 000 zł, kapitał wpłacony 1 200 000 zł

OŚWIADCZENIE

**O BRAKU REJESTRU KARNEGO LUB MOŻLIWOŚCI UZYSKANIA ZAŚWIADCZENIA (ART. 21 UST. 7
USTAWY Z DNIA 13.05.2016 R. O PRZECIWDZIAŁANIU ZAGROŻENIOM PRZESTĘPCZOŚCIĄ NA
TLE SEKSUALNYM I OCHRONIE MAŁOLETNICH)**

Oświadczam, że (zaznaczyć właściwe):

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

w związku z czym oświadczam, że:

Nie była/em prawomocnie skazana/ny w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwu określonym w rozdziale XIX i XXV ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17), w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. 2023 r. poz. 1939) oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła/łem się takich czynów zabronionych, oraz nie ma wobec 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.

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

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....

(data i podpis składającego oświadczenie)

Zasady bezpiecznych relacji pracowników INFONET PROJEKT S.A. z małoletnimi

§1

Postanowienia ogólne

1. Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez Pracowników jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie w celu ochrony małoletniego przed Krzywdzeniem małoletniego.
2. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby.
3. Niedopuszczalne jest Krzywdzenie małoletniego w jakiegokolwiek formie.
4. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych Pracodawcy oraz swoich kompetencji.
5. Zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi obowiązują wszystkich Pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z Małoletnimi, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie zakładu pracy Pracodawcy i za zgodą Pracodawcy.
6. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzona przez każdego Pracownika.

§ 2

Relacje Pracowników z Małoletnimi

1. Pracownik zobowiązany jest do utrzymywania profesjonalnej relacji z Małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie wobec Małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych Małoletnich.
2. W komunikacji z Małoletnimi Pracownik powinien zachować cierpliwość i szacunek.
3. Pracownikowi nie wolno zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać Małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa Małoletniego lub innych Małoletnich należy reagować stanowczo i unikając krzyku.
4. Zakazane jest ujawnianie przez Pracownika informacji wrażliwych dotyczących Małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich. Obejmuje to wizerunek Małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej. Jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić Małoletniego, należy niezwłocznie poinformować o tym Małoletniego oraz Opiekuna prawnego, o ile nie jest on sprawcą Krzywdzenia małoletniego.
5. Pracownik zobowiązany jest do:
 - a. poszanowania prawa Małoletniego do prywatności;
 - b. zachowywania się w obecności Małoletniego w stosowny sposób, w szczególności zakazane jest używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec Małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby);
 - c. poinformowania Małoletniego, że jeżeli czuje się zagrożony może o tym powiedzieć Pracownikowi i oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy;

- d. równego traktowania Małoletnich bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd oraz unikania faworyzowania Małoletnich;
6. Pracownikowi nie wolno nawiązywać z Małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze, w tym także poprzez udostępnianie Małoletniemu treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
7. Pracownikowi nie wolno utrzymywać wizerunku Małoletniego, jeżeli Pracodawca nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie uzyskano zgód Opiekunów Prawnych oraz zgody Małoletniego.
8. Pracownikowi nie wolno proponować Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności Małoletnich w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie zakładu pracy.
9. Pracownikowi nie wolno przyjmować pieniędzy ani prezentów od Małoletnich, ani Opiekunów prawnych. Pracownikowi nie wolno wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec Małoletniego lub Opiekunów prawnych, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.

§ 3

Kontakt fizyczny z Małoletnim

1. Każde przemocowe działanie w zakresie kontaktu fizycznego wobec Małoletniego jest niedopuszczalne.
2. Istnieją sytuacje, w których fizyczny kontakt z Małoletnim może być konieczny i spełnia następujące zasady bezpiecznego kontaktu:
 - a. jest odpowiedzią na potrzeby Małoletniego w danym momencie, zmierza do zapewnienia Małoletniemu bezpieczeństwa i ochrony Małoletniego przed zagrożeniami,
 - b. uwzględnia wiek Małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny.
3. Pracownikowi nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej Małoletniego.
4. Pracownikowi nie wolno dotykać Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzystoity lub niestosowny.
5. Pracownik powinien zachować szczególną ostrożność wobec Małoletniego, który doświadczył Krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą sprawić, że Małoletni będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi.
6. Kontakt fizyczny Pracownika z Małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy.
7. Jeśli Pracownik jest świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań ze strony innych dorosłych lub Małoletnich, zobowiązany jest do zgłoszenia tego faktu do Osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń i postępowanie zgodnie z Ogólną Procedurą Interwencji, opisaną w Standardach.

§ 4

Kontakty z Małoletnimi poza godzinami pracy

1. Co do zasady kontakt z Małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie obowiązków Pracownika.
2. Co do zasady Pracownikowi nie wolno zapraszać Małoletniego do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nim poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody Pracodawcy oraz Opiekunów prawnych. Obejmuje to także kontakty z Małoletnim poprzez prywatne kanały komunikacji tj. prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych.
3. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z Małoletnimi i ich Opiekunami prawnymi, poza godzinami pracy, są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy).
4. Komunikacja z Małoletnimi przez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych, prywatne konta mailowe) jest możliwa wyłącznie, jeśli w grupie lub w gronie odbiorców jest jeszcze jeden dorosły Pracownik lub Opiekun prawny, dla zachowania przejrzystości działań. Każdorazowo musi być to kontakt jawny.
5. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych, jeśli Małoletni i jego Opiekunowie prawni są osobami bliskimi wobec Pracownika, wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych Małoletnich.
6. Ograniczenia wskazane w ust. 1 i 2 nie mają zastosowania w przypadku zagrożenia dobra Małoletniego. W takiej sytuacji należy podjąć działania mające na celu zabezpieczenia bezpieczeństwa Małoletniego oraz niezwłocznie sporządzić notatkę służbową z opisem zdarzenia i przekazać ją osobie odpowiedzialnej za ochronę małoletnich i Pracodawcy.

§ 5

Ochrona Małoletniego

1. W przypadku pracy z Małoletnim, które doświadczyło krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania Pracownik powinien zachować ostrożność w celu ochrony Małoletniego.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia Krzywdzenia małoletniego, Pracownik powinien zapewnić Małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii. Szczególnie ważne jest, by:
 - a) zapewnić Małoletniego, że dobrze uczynił podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
 - b) wyjaśniać Małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
 - c) jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać;
 - d) odpowiednio poinformować Małoletniego że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

Wzór Karty interwencji

KARTA INTERWENCJI

Sporządzający kartę: (imię, nazwisko, stanowisko)	 (osoba odpowiedzialna za interwencję)		
Numer kolejny incydentu	 / Nr / rok		
Zgłaszający (imię, nazwisko, stanowisko)			
Data i godzina zgłoszenia			
Miejsce, data i godzina naruszenia			
Opis przebiegu zdarzenia			
Wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego			
Dane pokrzywdzonego	 Imię i nazwisko		
Czy przeprowadzono rozmowy z: (ustalenia z rozmów stanowią załącznik do Karty interwencji)	Małoletnim: ☐ tak ☐ nie	Opiekunem prawnym: ☐ tak ☐ nie	Pracownikiem: ☐ tak ☐ nie
Czy naruszenie stanowi przestępstwo	☐ tak		☐ nie
Podjęte działania			
Czy wymagane jest powiadomienie:	Opiekuna prawnego: ☐ tak ☐ nie	Policji/Prokuratury: ☐ tak ☐ nie	Sądu rodzinnego: ☐ tak ☐ nie
Czy podjęto interwencję prawną, jeżeli tak, to w jakiej formie?			

Data i podpis sporządzającego kartę:
.....
Załączniki do Karty:
1.
Przyjmuję do wiadomości:
.....
Data i podpis Pracodawcy

Bielsko-Biała, dn.

REJESTR INTERWENCJI

w zakresie ochrony Małoletnich w INFONET PROJEKT S.A.

[illegible]

Lista miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka

- **Lokalne ośrodki pomocy społecznej** – oprócz wsparcia ekonomicznego, prawnego, mieszkaniowego, rzeczowego itd. wiele ośrodków oferuje również warsztaty podnoszenia umiejętności wychowawczych, kursy kompetencji rodzicielskich czy zajęcia w ramach „Akademii rodziców”. W OPS-ie istnieje ponadto możliwość uzyskania pomocy asystenta rodziny (na wniosek rodziców), a także zawnioskowania o asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością, jeśli rodzina posiada pod opieką dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności. Dla wielu rodzin możliwość uzyskania wsparcia asystenckiego jest tym, co ratuje dziecko i rodzinę przed trwałym kryzysem! Pomoc OPS-u jest nieodpłatna.
- **Ośrodki interwencji kryzysowej** – placówki prowadzone przez powiaty. Oferują pomoc osobom, które doświadczają trudnej sytuacji życiowej i braku równowagi psychicznej na skutek m.in.: śmierci bliskiej osoby, choroby własnej, dziecka czy innej bliskiej osoby, rozvodu/rozstania, konfliktów w rodzinie, zagrożenia przemocą. W ośrodku prowadzone jest poradnictwo psychologiczne, interwencja kryzysowa, krótkoterminowa psychoterapia, organizowane są warsztaty i grupy wsparcia. Pomoc OIK-u jest nieodpłatna.
- **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne** – świadczą pomoc diagnostyczną i konsultacyjną, organizują kursy psychoedukacyjne i podnoszące kompetencje rodzicielskie (np. szkoła dla rodziców, warsztaty pozytywnej dyscypliny, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD). Pracują w nich zespoły orzecznicze, umożliwiające uzyskanie m.in. orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, opinii o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju, orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania. Pomoc w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej jest bezpłatna.
- **Specjalistyczne poradnie rodzinne** – publiczne ośrodki świadczące pomoc psychologiczną i wsparcie dla par i rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych i rodzinnych, prowadzą psychoterapię dzieci i dorosłych, organizują warsztaty i grupy dla rodziców. Pomoc SPR jest bezpłatna.
- **Ośrodki wczesnej interwencji** – oferują kompleksową, skoordynowaną, wielospecjalistyczną pomoc dzieciom do lat 7 oraz ich opiekunom (w zakresie opieki nad dzieckiem). OWI działają w ramach NFZ, potrzebne jest skierowanie od lekarza. W OWI dziecko może liczyć na m.in.: terapię wczesnego wspomaganie rozwoju, fizjoterapię, zajęcia logopedyczne i inne. OWI oferują pomoc dzienną i bezpłatną.
- **Ośrodki wsparcia dziennego** (dawniej „światlice środowiskowe”) – pobyt dziecka w takim ośrodku trwa kilka godzin (głównie po lekcjach), jest bezpłatny i dobrowolny, a oferta kierowana jest przede wszystkim do rodzin borykających się z trudnościami wychowawczo-opiekuńczymi, które wychowują dzieci w wieku szkolnym. W ośrodkach wsparcia dziennego dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych, kompensacyjnych i innych.
- **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** – oferują wsparcie dla dzieci oraz rodziców doświadczających kryzysu psychicznego i trudności rodzicielskich w formie indywidualnej, grup terapeutycznych i warsztatów. Centra działają w ramach NFZ.
- **Centra pomocy dzieciom** – są to miejsca, w których dzieci pokrzywdzone przestępstwem oraz ich opiekunowie otrzymują pod jednym dachem kompleksową i interdyscyplinarną pomoc. Oznacza to, że sprawę dziecka, które trafi pod opiekę centrum, prowadzi od początku do końca grupa tych samych profesjonalistów. Na spotkaniach zespołu interdyscyplinarnego wspólnie podejmują decyzję, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje dziecko i jego opiekunowie. Strategię pomocy realizują – na ile jest to możliwe – pracownicy szkoły: psycholog, lekarz, pracownik socjalny. Odbywa się

tu również przesłuchanie sądowe dziecka, jeśli jest to potrzebne. Mapę tych miejsc znajdziesz na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.

- **Ogólnopolskie i lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci.**
- **Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116111** prowadzony przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę, - bezpłatny, anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim; <https://116111.pl>
- **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznicki Praw Dziecka 800121212** – bezpłatny anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim, <https://800121212.pl>

Wzór zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa

.....
(miejscowość, data)

Prokuratura Rejonowa w

.....
(adres)

L.Dz.

Zawiadamiający: **INFONET PROJEKT Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsku-Białej,**
ul. Bystrzańska 94, 43-300 Bielsko-Biała,
wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS prowadzonego przez Sąd
Rejonowy w Bielsku-Białej, VIII Wydział Gospodarczy Krajowego
Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000323192,
NIP: 5532087889, REGON: 072177952

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Niniejszym składam zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
(opis) na szkodę małoletniego(imię i nazwisko, data urodzenia) przez
..... (imię i nazwisko domniemanego sprawcy).

Uzasadnienie

W trakcie wykonywania przez (imię i nazwisko pracownika) czynności służbowych
z małoletnim(imię i nazwisko), małoletni ujawnił niepokojące treści dotyczące ... (opis
sytuacji)

Mając na uwadze powyższe informacje, a także dobro i bezpieczeństwo małoletniego wnoszę
o wszczęcie postępowania w tej sprawie.

Więcej informacji można uzyskać od (imię i nazwisko, kontakt).

Wszelką korespondencję w sprawie proszę przysyłać na adres korespondencyjny, z
powołaniem się na numer i liczbę dziennika pisma.

.....
Prezes Zarządu

Załączniki:

1. Wydruk odpowiadający aktualnemu odpisowi z KRS pracodawcy
2. Ew. inne dokumenty (wymienić)

