

Zarządzenie wewnętrzne nr 5/2024

**Prezes Zarządu
TREPKO S.A. w Gnieźnie
z dnia 14.08.2024 r.**

w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich w TREPKO S.A. w Gnieźnie

Działając w oparciu ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r. poz. 560), zarządza się co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Standardy Ochrony Małoletnich w TREPKO S.A. w Gnieźnie (dalej zwane Standardami) w wersji pełnej w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia. Wersja skrócona przeznaczona dla małoletnich stanowi załącznik nr 1 do Standardów.

§ 2.

1. Do zapoznania się ze Standardami Ochrony Małoletnich i ich stosowania są zobowiązani pracownicy TREPKO S.A. w Gnieźnie oraz osoby świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a także osoby i podmioty współpracują z TREPKO S.A., jeśli dedykują swoje działania małoletnim.
2. Zapoznanie się ze Standardami osoby, o których mowa w ust. 1 potwierdzają poprzez podpisanie stosownego oświadczenia.

§ 3.

Standardy Ochrony Małoletnich, o których mowa w § 1, w wersji pełnej oraz skróconej przeznaczonej dla małoletnich udostępnia się na stronie internetowej TREPKO S.A., na tablicach ogłoszeń w TREPKO S.A. oraz w formie wydruku w Dziale Kadr i Płac.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PREZES ZARZĄDU

mgr Agnieszka Libner

Załącznik nr 1 do Zarządzenia wewnętrznego nr 5/2024 Prezes Zarządu TREPKO S.A. w Gnieźnie z dnia 14.08.2024



**Standardy
Ochrony Małoletnich
w TREPKO S.A.
w Gnieźnie**

Spis treści

Preambuła	3
Rozdział I Definicje.....	3
Rozdział II Postanowienia ogólne	3
Rozdział III Zasady udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania.....	4
Rozdział IV Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich.....	6
Rozdział V Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego	8
Rozdział VI Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu	10
Rozdział VII Zasady ochrony wizerunku małoletniego	11
Rozdział VIII Aktualizacja Standardów	12
Rozdział IX Przepisy końcowe	12

Załączniki:

Załącznik nr 1	Standardy Ochrony Małoletnich w TREPKO S.A. w Gnieźnie (wersja skrócona przeznaczona dla małoletnich)
----------------	---

Preambuła

Standardy Ochrony Małoletnich stanowią realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich – Dz. U. z 2024 r. poz. 560) we wszystkich podmiotach prowadzących działalność edukacyjną.

Kierując się dobrem małoletnich oraz w celu zapewnienia ochrony małoletnich przed wszelkimi formami krzywdzenia, Spółka przyjmuje niniejsze Standardy, które mają stanowić wzór postępowania dla pracowników i współpracowników w celu zapewnienia odpowiedniej reakcji na wszelkie sytuacje, które mogą stanowić niebezpieczeństwo dla małoletnich.

Rozdział I Definicje

§ 1

1. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły branżowej, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.
2. **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej.
3. **Pracodawca, Spółka** – TREPKO S.A. z siedzibą w Gnieźnie.
4. **Opiekun małoletniego** – osoba uprawniona do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny.
5. **Zgoda opiekuna** – zgoda jednego opiekuna dziecka w bieżących, zwykłych sprawach dziecka lub zgoda obojga opiekunów dziecka w istotnych sprawach dziecka; w braku porozumienia między opiekunami rozstrzyga sąd opiekuńczy.
6. **Krzywdzenie dziecka** – wszystkie formy fizycznego i/lub emocjonalnego złego traktowania, zaniedbywania, wykorzystania seksualnego lub komercyjnego, doznane od osoby odpowiedzialnej za osobę małoletnią, której ona ufa lub która ma władzę nad nim, skutkujące faktyczną lub potencjalną krzywdą małoletniego dla jego zdrowia, możliwości przetrwania, rozwoju albo godności, a także przemoc rówieśnicza.
7. **Opiekun uczniów/praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego** – opiekun wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego.
8. **Instruktor praktycznej nauki zawodu** – osoba zatrudniona przez pracodawcę, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy.
9. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego.
10. **Standardy** – niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich w TREPKO S.A. w Gnieźnie wraz z załącznikami

Rozdział II Postanowienia ogólne

§ 2

Wdrożenie Standardów

1. Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie i wdrożenie Standardów w Spółce.
2. Standardy określają zasady zapewniające ochronę małoletnich przed krzywdzeniem oraz bezpieczne relacje między małoletnimi a pracownikami w trakcie wykonywania zadań powierzonych pracownikom przez pracodawcę.
3. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy Spółki, niezależnie od formy prawnej współpracy, mają obowiązek stosowania się do niniejszych Standardów.
4. Pracodawca zapoznaje pracowników ze Standardami oraz odbiera od nich oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami.

Rozdział III

Zasady udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania

§ 3

1. Standardy są dokumentem ogólnodostępnym w szczególności dla pracowników, małoletnich i ich opiekunów.
2. Opiekunowie małoletnich zostają zapoznani ze Standardami. Opiekunowie składają oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami.
3. W oparciu o Standardy pracodawca opracowuje skróconą wersję Standardów zawierającą informacje istotne dla małoletnich. Małoletni zostają zapoznani z treścią Standardów oraz jego skróconą wersją, która stanowi Załącznik nr 1 do Standardów.
4. Skrócona wersja Standardów dostępna jest na tablicach ogłoszeń w Spółce oraz na stronie internetowej Spółki.

§ 4

Koordinator ds. Ochrony Małoletnich

1. Zarząd Spółki wyznacza Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich. Funkcję tę pełnić będzie:
Pani Karolina Budzyńska
tel. kontaktowy +48 61 4238822
e-mail: budzynska@trecko.pl
W przypadku nieobecności wyznaczonego pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa pełni funkcję Koordynatora.
5. Do obowiązków Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich należy m.in.:
 - 1) monitorowanie realizacji Standardów,
 - 2) reagowanie na sygnały naruszenia Standardów,
 - 3) prowadzenie rejestru zdarzeń,
 - 4) archiwizacja dokumentów i nośników nagrań zgłoszeń ustnych,
 - 5) proponowanie zmian w Standardach,
 - 6) podejmowanie interwencji,
 - 7) przeprowadzanie konsultacji z opiekunami wydarzeń oraz Pracownikami,
 - 8) formułowanie zaleceń i organizowanie stosownych szkoleń dla Pracowników, w szczególności opiekunów praktyk i instruktorów praktycznej nauki zawodu,
 - 9) przyjmowanie zgłoszeń wewnętrznych,
 - 10) dokonywanie zgłoszeń zewnętrznych.

§ 5

Współpraca z instytucjami

1. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
Nazwa i dane kontaktowe szkoły:
Zespół Szkół Technicznych im. Papieża Jana Pawła II w Gnieźnie
ul. Augusta Cieszkowskiego 17, 62-200 Gniezno
tel/fax: 61 426 56 37, e-mail: sekretariat@zst.gniezno.pl
2. Pracodawca informuje przebywających u pracodawcy małoletnich o pomocy:
 - 1) Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - 2) Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
 - 3) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,- a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z podmiotami m.in. Policją, MOPS-em, Powiatowym Centrum Pomocy w Rodzinie w Gnieźnie, Poradnią psychologiczno-pedagogiczną.

§ 6

Zasady rekrutacji pracowników

1. Pracodawca prowadząc działalność związaną z edukacją małoletnich i opieką nad nimi musi weryfikować każdą osobę, która będzie nad małoletnim pieczę sprawować. Chodzi w szczególności o osoby prowadzące szkolenia i realizujące działania związane z edukacją małoletnich.
2. Przed dopuszczeniem osoby, o której mowa w ust. 1, do pracy pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy dane takiej osoby widnieją w Rejestrze Sprawców 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. Osoba, o której mowa w ust. 1, przed powierzeniem funkcji, o której mowa w ust. 1, 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).
4. Osoba, 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, 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 i 5, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, 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, o której mowa w ust. 1 musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a) oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania;
 - b) oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska;
 - c) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych).
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, 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 w zakresie sprawowania pieczy nad małoletnimi (zawarcie umowy o pracę/współpracy).
12. Informacje uzyskane w procesie weryfikacji objęte są tajemnicą i mogą być przekazane innym osobom jedynie jeśli jest to niezbędne do zawarcia lub wykonania umowy oraz realizacji Standardów. Każdy pracownik Spółki, który pozyskał informację, o której mowa w niniejszym paragrafie zobowiązany jest do jej zachowania w tajemnicy.

Rozdział IV

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

§ 7

Standardy Ochrony Małoletnich

Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:

- 1) ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
- 2) ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników;
- 3) zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich lub instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
- 4) ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników;
- 5) ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi.

§ 8

Zasady bezpiecznych relacji, których stroną jest małoletni

1. 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.
2. Pracownik zna i stosuje ustalone u pracodawcy zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.
3. Pracownicy w kontaktach z małoletnimi powinni podejmować wszelkie działania na rzecz ich dobra oraz traktować małoletnich z szacunkiem.
4. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi oraz każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
5. W przypadku zaobserwowania sytuacji przemocowych pomiędzy samymi małoletnimi każdy Pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.
6. Decyzje dotyczące konkretnego małoletniego powinny uwzględniać również bezpieczeństwo pozostałych małoletnich.
7. Pracownicy zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi pracownikami, a małoletnim.
8. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
9. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczucie.

§ 9

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. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji swojego zachowania.
2. Każdy pracownik w stosunku do małoletnich:

- 1) cechuje się życzliwością, wyrozumiałością, cierpliwością, a jednocześnie stanowczością i konsekwencją w zakresie przestrzegania obowiązujących w społeczeństwie zasad postępowania, norm moralnych oraz przepisów prawa,
 - 2) nie faworyzuje nikogo, wykazuje się obiektywizmem, sprawiedliwością, bezinteresownością i szacunkiem w traktowaniu i ocenie każdego małoletniego,
 - 3) szanuje godność małoletniego jako osoby: akceptuje go, uznaje jego prawa,
 - 4) pamięta, że pierwszymi i głównymi wychowawcami dzieci są rodzice lub opiekunowie, szanuje ich prawa oraz wspomaga w procesie wychowania,
 - 5) traktuje indywidualnie każdego małoletniego, starając się rozumieć jego potrzeby oraz wspomagać jego możliwości,
 - 6) uczy zasad kultury osobistej oraz wpływa na kształtowanie właściwych postaw,
 - 7) docenia i szanuje, uwzględnia potrzeby i działa w interesie małoletniego,
 - 8) ujawnia dane wrażliwe i inne informacje dotyczące małoletniego tylko osobom uprawnionym, gdy wynika to z sytuacji małoletniego.
3. Kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.

§ 10

Zachowania niedozwolone wobec małoletnich

1. Pracownicy w kontakcie z małoletnimi:
 - 1) nie mogą zawstydząć, lekceważyć i obrażać małoletnich;
 - 2) nie mogą zachowywać się w obecności małoletnich w sposób niestosowny. Obejmuje to 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).
 - 3) nie mogą kontaktować się prywatnymi kanałami komunikacji z małoletnimi bez wiedzy ich rodziców lub opiekunów;
2. Niedopuszczalne jest:
 - 1) stosowanie wobec małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie; za zachowania przemocowe uznaje się m.in. krzyk (oprócz sytuacji, gdy stanowi on ostrzeżenie i wymaga tego sytuacja niebezpieczna);
 - 2) dotykanie małoletnich w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany;
 - 3) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych;
 - 4) proponowanie nieletniemu alkoholu, wyrobów tytoniowych, nielegalnych substancji, jak również używania ich w obecności małoletnich;
 - 5) utrwalanie wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych;
 - 6) angażowanie się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne;
 - 7) przebywanie z małoletnim sam na sam w jednym zamkniętym pomieszczeniu. Jeśli pojawi się konieczność porozmawiania z małoletnim na osobności, należy zostawić uchylone drzwi do pomieszczenia i zadbać, aby być w zasięgu wzroku innych; można też poprosić drugiego Pracownika o obecność podczas takiej rozmowy;
 - 8) nawiązanie niejawnego bądź ukrywanego kontaktu fizycznego z małoletnim, lub wiążącego się z jakąkolwiek gratyfikacją lub wynikającego z relacji władzy.
 - 9) nawiązywanie kontaktów z małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych.
 - 10) Jeżeli dla realizacji celów edukacyjnych komunikujesz się z małoletnimi poprzez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych) zadbaj, by dostęp do nich miał również inny pracownik lub opiekun dla zachowania przejrzystości działań. Każdorazowo musi być to kontakt jawny, prowadzony za wiedzą i zgodą pracodawcy i opiekunów małoletnich.
3. Spotkanie z małoletnim poza czasem standardowo poświęcanym na działalność prowadzoną przez Spółkę wymaga zgody opiekuna małoletniego.

Rozdział V

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

§ 11

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - a) osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - b) opiekunów prawnych małoletniego;
 - c) innego małoletniego.
3. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
4. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
5. Wskazane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski o podejmowanej interwencji.
6. 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.

§ 12

Obowiązek zgłoszenia

1. Każda osoba mająca informację o okolicznościach uzasadniających konieczność podjęcia działań mających na celu ochronę małoletnich lub informację o zachowaniu naruszającym Standardy lub inne przepisy prawa dotyczące ochrony małoletnich zobowiązana jest do niezwłocznego zgłoszenia tego faktu pracodawcy lub osobie wyznaczonej przez Pracodawcę, która pełni funkcję Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich.
2. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich zobowiązany jest do przyjęcia zgłoszenia i podjęcia interwencji. Koordynator sporządza kartę interwencji, która stanowi załącznik nr 6 do Standardów.
3. Jeżeli osobą podejrzaną o zachowania niedozwolone wobec małoletniego jest Koordynator ds. Ochrony Małoletnich, zgłoszenia należy dokonać do Zarządu Spółki, który wyznaczy osobę do podjęcia interwencji.
4. Zgłoszenie powinno zawierać informacje umożliwiające wyjaśnienie sprawy, w tym np.:
 - 1) datę oraz miejsce zdarzenia i pozyskania informacji o naruszeniu,
 - 2) wskazanie małoletniego, którego dotyczy czyn,
 - 3) osobę wskazaną jako sprawcę naruszenia,
 - 4) opis sytuacji,
 - 5) wskazanie ewentualnych świadków naruszenia,
 - 6) wskazanie wszystkich dowodów i informacji, jakimi dysponuje zgłaszający, które mogą okazać się pomocne w procesie rozpatrywania zgłoszenia.
5. Zgłoszenia dokonane telefonicznie lub ustnie, wymagają sporządzenia notatki z rozmowy przez Koordynatora ds. Ochrony Małoletnich. Osoba dokonująca zgłoszenia ma możliwość sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia sporządzonej notatki z rozmowy poprzez jego podpisanie.
6. Jeżeli zgłoszenie nie zawiera wszystkich informacji, o których mowa powyżej, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich:
 - 1) może skontaktować się ze zgłaszającym w celu uzupełnienia informacji;
 - 2) jeżeli uzupełnienie informacji nie jest możliwe lub zgłoszenie jest anonimowe, Koordynator może podjąć interwencję, jeżeli otrzymane informacje pozwolą na jej rozpoczęcie i ustalenie niezbędnych okoliczności lub osób mogących uzupełnić informacje o sprawie.
7. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Dokonujący zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej oraz odpowiedzialności porządkowej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz aktami wewnętrznymi pracodawcy.

8. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, pracownik niezwłocznie informuje odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 lub 998/997, a następnie informuje pracodawcę i rodziców lub opiekunów. Kolejne kroki postępowania w tej sytuacji leżą w kompetencjach ww. instytucji.

§ 13

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Podczas spotkania opiekunom prawnym małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. Pracodawca wraz z Koordynatorem ds. Ochrony Małoletnich organizuje spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.
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. W przypadku podejrzenia przestępstwa, pracodawca dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę. W pozostałych sytuacjach pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w Spółce.
6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), Koordynator ds. Ochrony Małoletnich powinien 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, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

§ 14

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich przeprowadza rozmowę z małoletnim. Powinna przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego. Koordynator 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.
2. 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.
3. 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 domowej należy poinformować właściwy ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego ośrodek pomocy społecznej, który może wszcząć procedurę Niebieskiej Karty;
4. Koordynator ds. Ochrony Małoletnich 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.

§ 15

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w Spółce, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich 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.
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.

§ 16

Plan wsparcia

1. Pracodawca może utworzyć plan lub grupę wsparcia dla małoletniego, jeżeli jest to niezbędne dla usunięcia skutków zachowania naruszających Standardy Ochrony Małoletnich.
2. W związku z podejrzeniem ryzyka krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego przez pracownika, pracodawca wspiera małoletniego według poniższych zasad:
 - a) zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,
 - b) zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami
 - c) okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności;
 - d) we współpracy z dyrekcją szkoły, do której uczęszcza małoletni, monitorowanie wsparcia udzielanego małoletniemu; 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 (będą to instytucje takie jak m.in. poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży, ośrodki pomocy społecznej czy lokalne organizacje pozarządowe).

§ 17

Poufność

1. Pracownicy posiadający informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Koordynatorowi ds. Ochrony Małoletnich lub Zarządowi Spółki oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych, pod rygorem zastosowania środków dyscyplinujących.
2. Wyniki oraz przebieg interwencji mogą być udostępnione jedynie Koordynatorowi ds. Ochrony Małoletnich, Zarządowi Spółki i opiekunowi małoletniego
3. Pracodawca oraz Koordynator ds. Ochrony Małoletnich zobowiązani są zapewnić poufność tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i każdej innej osoby wymienionej w zgłoszeniu oraz dochować wszelkiej staranności w celu zabezpieczenia dostępu nieupoważnionym osobom do dokumentacji dotyczącej zgłoszenia.

Rozdział VI

Zasady bezpiecznego korzystania z internetu

§ 18

1. Pracodawca nie zapewnia małoletnim dostęp do urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci internet.
2. Jeżeli pracownik zauważy, iż małoletni przegląda treści w internecie w prywatnym telefonie komórkowym lub w innej formie, które nie są przeznaczone dla małoletnich, zobowiązany jest zakomunikować

małoletniemu aby zaprzestał przeglądanie i poinformować Opiekuna uczniów/praktyk lub Instruktora praktycznej nauki zawodu o zdarzeniu.

3. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
- a) dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiały przedstawiające pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu małoletnich, na przykład: propagowanie lub pochwalanie zachowań o charakterze pedofilskim, materiały utrwalające wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny albo rozpowszechniane bez jej zgody, treści pornograficzne udostępniane małoletnim, uwodzenie małoletniego poniżej 15 r.ż. przez Internet, tzw. child grooming, zjawisko szantażu na tle seksualnym (określane również jako „sextortion”).
 - b) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.
 - treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
 - treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
 - treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - patostreamy
 - treści dyskryminacyjne
 - treści pornograficzne, etc.
 - c) dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku,
 - d) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwania online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Rozdział VII

Zasady ochrony wizerunku małoletniego

§ 19

1. Pracodawca i Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.
2. Upublicznienie przez pracodawcę lub pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

§ 20

Upowszechnianie wiedzy o Standardach Ochrony Małoletnich

1. Pracownicy uczestniczą przynajmniej w podstawowym szkoleniu, instruktażu, webinarium, e-learningu, w zakresie ochrony małoletnich. W tym celu pracodawca może skorzystać z gotowych rozwiązań w tym zakresie.
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:
 - 1) standardów ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury),
 - 2) poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich,
 - 3) 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:

- 1) mają jakikolwiek problem, obawiają się lub doznają przemocy, w tym doświadczyli zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony pracownika, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiejkolwiek osoby;
- 2) były świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań, w tym wskazanych w zasadach bezpiecznych relacji wobec innego małoletniego ze strony pracowników pracodawcy, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiejkolwiek osoby.

Rozdział VIII

Monitoring Standardów

§ 21

1. Pracodawca obowiązany jest co najmniej raz na dwa lata dokonywać oceny Standardów i dostosować je do aktualnych potrzeb oraz obowiązujących przepisów.
2. Pracownicy mogą przekazywać swoje uwagi, proponować zmiany względem uregulowań zawartych w Standardach do Koordynatora ds. ochrony małoletnich oraz zgłaszać incydenty naruszania Standardów.
3. Wszelkie uwagi, proponowane zmiany i incydenty w zakresie naruszania Standardów Koordynator ds. Ochrony Małoletnich przekazuje Zarządowi Spółki.
4. Jeśli zostanie ustalone, że stopień znajomości standardów ochrony małoletnich jest niewystarczający, Koordynator ds. Ochrony Małoletnich ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich dla pracowników.
5. Pracodawca wprowadza do Standardów Ochrony Małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie Standardów poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń.

Rozdział IX

Przepisy końcowe

§ 22

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę wchodzi w życie z dniem ich ogłoszenia.
2. Ogłoszenie następuje w sposób dostępny dla pracowników, małoletnich i ich opiekunów, w szczególności poprzez wywieszenie w miejscu ogłoszeń na tablicach ogłoszeń dla pracowników oraz poprzez zamieszczenie na stronie internetowej.
3. Podmioty współpracujące z pracodawcą w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych Standardów.

PREZES ZARZĄDU

mgr Agnieszka Libner

Podpis Pracodawcy

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W TREPKO S.A. W GNIEŹNIE
(wersja skrócona przeznaczona dla małoletnich)**

Preambuła

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników TREPKO S.A. w Gnieźnie (dalej: Spółka lub Pracodawca) jest działanie dla dobra małoletnich i w ich najlepszym interesie.

§1.

Objaśnienie terminów

1. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły branżowej, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.
2. **Pracownik** - każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej, a także wykonująca działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta z wyłączeniem małoletniego.
3. **Pracodawca, Spółka** - TREPKO S.A. z siedzibą w Gnieźnie
4. **Opiekun małoletniego** - osoba uprawniona do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny.
6. **Krzywdzenie dziecka** - wszystkie formy fizycznego i/lub emocjonalnego złego traktowania, zaniedbywania, wykorzystania seksualnego lub komercyjnego, doznane od osoby odpowiedzialnej za osobę małoletnią, której ona ufa lub która ma władzę nad nim, skutkujące faktyczną lub potencjalną krzywdą małoletniego dla jego zdrowia, możliwości przetrwania, rozwoju albo godności, a także przemoc rówieśnicza.

§2.

1. Wszyscy pracownicy Spółki w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę, kiedy małoletniemu dzieje się krzywda.
2. Przemocy małoletni może doświadczyć ze strony innych małoletnich, dorosłych, rodziców, opiekunów lub osób trzecich.

§3.

Przemoc wobec małoletniego może objawiać się jako:

- a) **Przemoc fizyczna** – zadawanie bólu drugiej osobie poprzez np. bicie, szarpanie, popychanie, policzkowanie, szczypanie, kopanie, duszenie;
- b) **Przemoc psychiczna** – to sprawianie komuś przykrości poprzez np. poniżanie, ośmieszanie, wyśmiewanie, obrażanie, wyzywanie, obgadywanie, wciąganie dziecka w konflikty dorosłych, wytykanie z powodu odmienności;
- c) **Wykorzystywanie seksualne** – każdy rodzaj krzywdzenia na tle seksualnym polegający na zaangażowaniu małoletniego w aktywność seksualną, której nie jest on lub ona w stanie w pełni zrozumieć i udzielić na nią świadomej zgody (przemoc ta może przyjąć formę zmuszania małoletniego do udziału w czynnościach o charakterze seksualnym, wykorzystywanie małoletniego do prostytucji, wykorzystywanie małoletniego do produkcji materiałów pornograficznych). Rodzajem takiej przemocy może być także tzw. seksting, polegający na wysyłaniu innym osobom za pomocą Internetu swoich intymnych zdjęć lub filmów oraz wymuszanie na małoletnim wysyłania swoich intymnych zdjęć;
- d) **Zaniedbywanie** – nie zapewnianie potrzeb małoletniego, które może polegać na niedożywieniu, pozostawianiu małoletniego bez opieki, ubieranie małoletniego w nieodpowiedni do pogody sposób, ignorowanie małoletniego, nieodzywanie się do małoletniego, odmawianie małoletniemu opieki lekarskiej, nieposyłanie małoletniego do szkoły;
- e) **Cyberprzemoc** – to przemoc, która występuje w sieci Internet. Może objawiać się jako wyzywanie na czatach internetowych, zamieszczanie obraźliwych komentarzy, udostępnianie w Internecie treści

krzywdzących i obraźliwych dla małoletnich i dorosłych, upublicznianie przerobionych i upokarzających zdjęć, włamania na konta i podszywanie się pod inne osoby w Internecie.

§4.

Zasady bezpiecznych relacji pracownik - małoletni

1. Zasady relacji pracownik-małoletni obowiązują wszystkich pracowników Spółki.
2. Pracownicy Spółki:
 - a) przestrzegają praw dziecka;
 - b) zachowują poufność informacji osobistych, które zostały im przekazane przez małoletniego, z wyjątkiem sytuacji kiedy ujawnienie takich informacji wynika z przepisów prawa lub jest niezbędne;
 - c) nie utrwalają wizerunku małoletniego dla potrzeb prywatnych;
 - e) nie stosują żadnych z form krzywdzenia/przemocy wobec małoletniego;
 - f) nie naruszają nietykalności cielesnej małoletniego – każdy kontakt fizyczny musi być niezbędny i uzasadniony;
 - g) szanują godność małoletniego;
 - h) traktują wszystkich małoletnich sprawiedliwie;
 - i) nie pozostają obojętni kiedy są świadkiem krzywdzenia małoletniego;
 - j) nie zachowują się niestosownie wobec małoletniego (np. nie używają wulgaryzmów, nie czynią obraźliwych uwag, nie proponują spotkań poza terenem Spółki, nie proponują alkoholu i innych używek).
3. W komunikacji z małoletnimi Pracownicy Spółki:
 - a) wykazują się empatią i chęcią pomocy;
 - b) wspierają małoletnich z niepełnosprawnościami;
 - c) dostosowują komunikaty i wymagania do poziomu rozwoju małoletniego;
 - d) nie używają sarkazmu ani komentarzy, które mogą wpłynąć na samopoczucie i samoocenę małoletniego (w szczególności nie stosują uszczypliwych komentarzy na temat wyglądu małoletniego);
 - e) nie podnoszą głosu;
 - f) nie są wulgarni ani dwuznaczeni (np. nie opowiadają niestosownych/obraźliwych żartów);
 - g) nie prowokują nieodpowiednich kontaktów/relacji z małoletnimi.

§5.

Procedury interwencji w przypadku krzywdzenia małoletniego

1. W sytuacji gdy nie czujesz się bezpiecznie / dzieje się wobec Ciebie krzywda / lub innemu małoletniemu dzieje się krzywda – możesz o tym powiedzieć każdemu Pracownikowi Spółki lub Koordynatorowi ds. Ochrony Małoletnich:
Pani Karolina Budzyńska
tel. kontaktowy +48 61 4238822
e-mail: budzynska@trecko.pl
2. Stosownie do zgłoszonej sytuacji, o której mowa w ust. 1 zostanie uruchomiona odpowiednia procedura.
3. Każdy Pracownik ma obowiązek zainterweniować w sytuacji, kiedy otrzyma zgłoszenie od małoletniego lub kiedy sam jest świadkiem przemocy wobec małoletniego.
4. Zgłoszenie może być dokonane wyłącznie w dobrej wierze. Zakazuje się świadomego składania fałszywych zgłoszeń. Dokonujący zgłoszenia nieprawdziwych informacji podlega odpowiedzialności karnej oraz odpowiedzialności porządkowej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz aktami wewnętrznymi pracodawcy.

§6.

Korzystanie z urządzeń elektronicznych i internetu

1. Na terenie Spółki małoletni nie mają dostępu do internetu.
2. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za zaginięcie lub zniszczenie czy kradzież urządzeń elektronicznych małoletniego.
3. Zakazuje się filmowania, fotografowania oraz utrwalania dźwięku na jakichkolwiek urządzeniach elektronicznych.

4. Nagrywanie dźwięku i obrazu za pomocą urządzeń elektronicznych jest możliwe jedynie za zgodą osoby nagrywanej lub fotografowanej. Zabronione jest nagrywanie lub fotografowanie sytuacji niezgodnych z powszechnie przyjętymi normami etycznymi i społecznymi oraz przysyłanie treści obrażających inne osoby.
5. Zabezpieczamy sieć internetową przez treściami niebezpiecznymi.

§7.

Postanowienia końcowe

1. Niniejsze Standardy są dokumentem ogólnodostępnym.
2. Standardy Ochrony Małoletnich w wersji pełnej oraz skróconej przeznaczonej dla małoletnich zostały wywieszone na tablicy ogłoszeń oraz umieszczone stronie internetowej Spółki.

Pamiętaj, że pracownicy działają w ramach obowiązującego prawa, wewnętrznych uregulowań w TREPKO S.A. w Gnieźnie oraz własnych kompetencji.

Jeśli spotkało Cię coś złego czego nie akceptujesz lub jeśli ktoś Cię skrzywdził, możesz nam o tym opowiedzieć. Nie bój się, nie będziemy Cię oceniać, chcemy Ci pomóc.

Jeżeli nie chcesz rozmawiać z nami, pamiętaj, że są inne miejsca, gdzie bezpłatnie, bez podawania jak się nazywasz, przez całą dobę możesz zadzwonić lub napisać SMS:

116 111

TELEFON ZAUFANIA DLA DZIECI I MŁODZIEŻY

800 12 12 12

DZIECIĘCY TELEFON ZAUFANIA RZECZNIKA PRAW DZIECKA

800 120 002

OGÓLNOPOLSKI TELEFON DLA OFIAR PRZEMOCY W RODZINIE „NIEBIESKA LINIA”

800 120 226

POLICYJNY TELEFON ZAUFANIA

22 628 52 22

TELEFON ZAUFANIA DLA OSÓB O ODMIENNEJ ORIENTACJI SEKSUALNEJ