

**Standardy ochrony małoletnich oraz młodocianych
pracowników
ADRIANA SA w Kosowiznie**

21 listopada 2024 r.



SPIS TREŚCI

1. Postanowienia wstępne	3
2. Definicje	3
3. Zasady ogólne	5
4. Bezpieczne relacje z małoletnimi personelu pracodawcy.....	5
5. Obowiązki pracodawcy. Przygotowanie personelu do stosowania Standardów.....	6
6. Procedura podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego oraz zasady ustalania planu wsparcia	7
7. Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych. Ochrona młodocianego pracownika, małoletniego przed szkodliwymi treściami i zagrożeniami.....	8
8. Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi	8
9. Zatrudnianie osób do pracy z dziećmi	9
10. Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów.....	10
11. Odpowiedzialni za wdrożenie.....	10
12. Postanowienia końcowe.....	10
13. Załącznik	10

§ 1

Postanowienia wstępne

1. Niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich stanowią wzór norm, zasad i procedur, których celem jest zapewnienie poszanowania praw małoletnich i młodocianych pracowników oraz przeciwdziałania wszelkim formom ich krzywdzenia, a także zagwarantowanie im dobrostanu i możliwości ich rozwoju.
2. Wszyscy pracownicy oraz współpracownicy pracodawcy, niezależnie od formy prawnej współpracy, mają obowiązek przestrzegać niniejszych zasad.
3. Niniejsze Standardy określają w szczególności:
 - a) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem pracodawcy szczególnie jeśli prowadzi on działalność związaną z młodocianymi pracownikami lub ma bezpośredni kontakt z małoletnimi w ramach swojej pracy;
 - b) zasady i procedurę podejmowania interwencji, w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
 - c) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego oraz w przypadku instytucji, które posiadają takie uprawnienia, osoby odpowiedzialne za wszczynanie procedury „Niebieskie Karty”;
 - d) zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
 - e) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu pracodawcy i pracodawcy do stosowania standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
 - f) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
 - g) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
 - h) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego;
 - i) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
 - j) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
 - k) procedury ochrony małoletnich i młodocianych pracowników przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci Internet oraz utrwalonymi w innej formie;
 - l) zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia;
 - m) zasady zachowania niedozwolone wobec małoletnich.

§ 2

Definicje

Poniższe terminy będą miały w niniejszych Standardach następujące znaczenie:

1. **Małoletni/dziecko** – każda osoba, która nie ukończyła 18 lat;
2. **Młodociany** - to osoba w wieku 15-18 lat, która może legalnie pracować pod określonymi warunkami;
3. **Rodzic** – przedstawiciele ustawowi młodocianego pracownika, małoletniego, który pozostaje pod ich władzą rodzicielską; jeżeli dziecko pozostaje pod władzą rodzicielską obojga rodziców, każde z nich może działać samodzielnie jako przedstawiciel ustawowy dziecka;
4. **Opiekun prawny** – osoba sprawująca pieczę nad osobą i majątkiem pozostającego pod opieką; podlega przy tym nadzorowi sądu opiekuńczego;

5. **Krzywdzenie** – każde działanie lub zaniechanie, mające negatywny wpływ na młodocianego pracownika, małoletniego, polegające w szczególności na przemocach fizycznej lub psychicznej, nadużyciu seksualnym lub zaniedbaniu małoletniego, stanowiące przestępstwo popełnione na szkodę małoletniego;
6. **Przemoc fizyczna** – celowe działanie, powodujące urazy fizyczne na ciele młodocianego pracownika, małoletniego, np. popychanie, szarpanie; oznaki przemocy fizycznej to: siniaki i ślady na ciele małoletniego, opuchlizna, złamania, zwichnięcia, oparzenia, w tym punktowe, a także lęk przed rozebraniem się, strój nieodpowiedni do pogody (długi rękaw), noszenie ciemnych okularów, apatia/agresja;
7. **Przemoc psychiczna** – celowe działanie, lub zaniechanie, które polega na niewłaściwej, mającej negatywny wpływ na młodocianego pracownika, małoletniego, interakcji, np. niedostępność i zaniedbywanie emocjonalne, szantaż, wyzwiska, groźby, poniżanie, zawstydzanie;
8. **Przemoc seksualna** – włączanie małoletniego w aktywność seksualną w przypadku, gdy nie może on udzielić świadomej zgody na taką aktywność z uwagi na stopień swojego rozwoju, np. prezentowanie treści pornograficznych małoletnim, proponowanie/zmuszanie do relacji intymnych, zgwałcenie, zmuszanie do innych czynności seksualnych, oznaki przemocy seksualnej np.: objawy somatyczne o nieznanym podłożu, ślady przemocy fizycznej, trudności związane z chodzeniem/siedzeniem, lęki, fobie, depresja, nadpobudliwość, agresja;
9. **Zaniedbywanie dziecka** – długotrwałe niezaspokajanie podstawowych potrzeb małoletniego przez osoby zobowiązane do opieki nad małoletnim np. brak dbałości o higienę małoletniego, zaniechanie leczenia małoletniego, niezapewnianie odpowiedniej odzieży, niedożywienie małoletniego;
10. **Przestępstwo** – czyn zabroniony przez ustawę pod groźbą kary, społecznie szkodliwy w stopniu wyższym niż znikomy;
11. **Przestępstwo na szkodę dziecka** – przestępstwo, które może być popełnione wyłącznie na szkodę młodocianego pracownika, małoletniego, a także przestępstwo, które może być popełnione na szkodę każdego człowieka, które w konsekwencji działa na szkodę młodocianego pracownika, małoletniego, np. przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, w szczególności zgwałcenie (art. 197 kodeksu karnego), seksualne wykorzystanie niepełnoletniości i bezradności (art. 198 k.k.), seksualne wykorzystanie zależności lub krytycznego położenia (art. 199 k.k.), seksualne wykorzystanie osoby poniżej 15 roku życia (art. 200 k.k.), grooming (uwiedzenie małoletniego za pomocą środków porozumiewania się na odległość – art. 200a k.k.), naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.), przestępstwo znęcania (art. 207 k.k.);
12. **Pracodawca** – ADRIANA SA w Kosowiznie;
13. **Pracownik** – osoba zatrudniona przez pracodawcę na podstawie umowy o pracę;
14. **Współpracownik** – osoba współpracująca z pracodawcą w ramach umowy cywilnoprawnej;
15. **Pracownik zatrudniony do pracy z młodocianymi pracownikami oraz z dziećmi** – pracownik lub współpracownik, którego należy sprawdzić w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym, jest to każda osoba przyjęta do wykonywania tego typu obowiązków, w tym osoba zatrudniona w oparciu o umowę cywilnoprawną, praktykant, stażysta i wolontariusz, niezależnie od obywatelstwa i wieku.

§3

Zasady ogólne

1. Pracodawca prowadzi swoją działalność, dbając o najwyższe poszanowanie praw młodocianych pracowników, małoletnich, jako osób szczególnie narażonych na wszelkie formy krzywdzenia, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym. W swoich działaniach pracodawca w każdym przypadku dba o poszanowanie godności młodocianego pracownika, małoletniego i podejmuje działania, które mają zapewnić mu ochronę przed krzywdzeniem ze strony osób dorosłych.
2. Pracodawca, prowadząc swoją działalność, dba o zapewnienie bezpiecznej przestrzeni dla osób małoletnich, zwracając uwagę i reagując na wszelkie niepokojące sygnały w tym zakresie, w tym w zakresie przeciwdziałania przemocy ze strony osób dorosłych, jak i przemocy rówieśniczej, w tym w szczególności cyberprzemocy. Reakcja pracodawcy może objąć w szczególności działania wskazane w §6 Standardów.

§ 4

Bezpieczne relacje z małoletnimi personelu pracodawcy

1. Zakazana jest jakakolwiek dyskryminacja małoletnich. Pracownicy i współpracownicy zobowiązani są do odnoszenia się do małoletnich w sposób w pełni profesjonalny.
2. Profesjonalne zachowanie wobec małoletnich obejmuje w szczególności:
 - a) odnoszenie się do małoletniego z pełnym szacunkiem i poszanowaniem jego uczuć, bez lekceważenia, wyśmiewania, obrażania, szantażowania, straszenia- należy dołożyć starań, aby małoletni czuł się komfortowo;
 - b) prezentowanie postawy pełnej wyrozumiałości wobec małoletniego, w szczególności z uwagi na wiek i jego dojrzałość emocjonalną, a także z uwzględnieniem jego szczególnej sytuacji (np. rodzaj zaburzenia lub choroby, niepełnosprawność, sytuacja rodzinno-osobista), sposób komunikacji powinien być dostosowany do małoletniego i jego możliwości;
 - c) poszanowanie prawa małoletniego do prywatności, a także prawa do intymności i godności, zwłaszcza w trakcie wszelkich czynności, które wymagają kontaktu fizycznego z małoletnim (np. udzielanie pierwszej pomocy w razie wypadku przy pracy);
 - d) niewypowiadanie się wobec małoletniego z użyciem wulgarnych, obraźliwych lub uwłaczających słów lub gestów lub zawierających podtekst seksualny;
 - e) niestosowanie jakichkolwiek form przemocy wobec małoletniego;
 - f) ochrona danych osobowych małoletniego, w tym ochrona jego wizerunku- nieutrwalanie i nieprzetwarzanie takich danych osobowych bez odpowiedniej podstawy prawnej (w przypadku wizerunku- bez zgody opiekuna prawnego lub rodzica małoletniego).
3. Personel pracodawcy unika kontaktu fizycznego z małoletnim, oceniając ewentualne jego podjęcie z punktu widzenia konkretnej sytuacji, zgodnie z zasadami współżycia społecznego. W szczególności dozwolony jest kontakt, którego celem jest udzielenie małoletniemu pomocy, przy czym każdorazowo taki kontakt musi być obiektywnie uzasadniony (przykładowo ochrona przed niebezpieczeństwem, opatrzenie skaleczenia) albo należy uzyskać zgodę małoletniego na jego podjęcie (np. uspokojenie młodocianego pracownika, małoletniego poprzez kontakt fizyczny: przytulenie, wzięcie za rękę itp.). Bezwzględnie zakazane jest podejmowanie działań, które mogłyby zostać uznane za niestosowne, w tym mające podtekst seksualny albo mające znamiona przemocy lub naruszenia integralności fizycznej małoletniego.
4. Pracownicy i współpracownicy, wykonując swoje obowiązki, w sposób szczególny dbają o potrzeby małoletnich z niepełnosprawnością, dostosowując swoje działania i komunikaty do potrzeb małoletniego.

5. Pracownicy i współpracownicy unikają nawiązywania prywatnych znajomości z młodocianym pracownikiem, małoletnim za pośrednictwem Internetu, w tym mediów społecznościowych, a wszelka komunikacja odbywa się oficjalnymi kanałami dopuszczonymi do użytku w zakładzie pracy.
6. Każde nieodpowiednie zachowanie (w tym zachowanie mogące mieć znamiona krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego, w szczególności stosowanie przemocy wobec młodocianego pracownika, małoletniego) członka personelu powinno być natychmiast zgłoszone do przełożonego lub Osoby Odpowiedzialnej wskazanej w §11. Do dokonania zgłoszenia uprawnione i zobowiązane są wszystkie osoby, które były świadkami nieodpowiedniego zachowania (np. inni pracownicy, współpracownicy, małoletni, rodzice itp.).
7. W przypadkach wskazanych w ust. 6 pracownik lub współpracownik, w zależności od wagi przewinienia, może ponieść konsekwencje dyscyplinarne lub kontraktowe, z rozwiązaniem umowy z pracodawcą łącznie. Jeśli zachowanie członka personelu wypełnia znamiona przestępstwa, pracodawca zawiadomi o zdarzeniu organy ścigania.
8. Pracownicy i współpracownicy pracodawcy zobowiązani są do podejmowania działań w taki sposób, aby nie naruszać interesów młodocianego pracownika, małoletniego i zapobiegać nadużyciom wobec nich, a także reagować na stwierdzone lub domniemane naruszenia zgodnie z niniejszymi Standardami.
9. W przypadku, gdy pracownik lub współpracownik nie wywiązuje się z obowiązków przewidzianych w niniejszych Standardach, w szczególności nie reaguje w sposób odpowiedni na przypadki krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego ponosi odpowiedzialność kontraktową na zasadach wskazanych w umowie lub dyscyplinarną na podstawie przepisów kodeksu pracy.

§ 5

Obowiązki pracodawcy. Przygotowanie personelu do stosowania Standardów

1. Pracodawca zobowiązany jest do zapoznania pracowników lub współpracowników z zasadami i obowiązkami wynikającymi z niniejszych Standardów. Zapoznanie następuje przez podanie do wiadomości personelowi (załodze) w drodze ogłoszeń zamieszczanych w sposób przyjęty u pracodawcy.
2. Pracodawca zobowiązuje się do zapoznania z niniejszymi Standardami nowych pracowników lub współpracowników przed przystąpieniem do wykonywania przez nich obowiązków, jeżeli w zakresie ich obowiązków występować będą czynności obejmujące kontakt z małoletnimi. Ponadto pracodawca wobec pracowników, których zadania obejmować będą bieżące czynności dokonywane wobec lub wraz z małoletnimi, uwzględnia w procesie rekrutacji zasięgnięcie od kandydatów do pracy informacji na temat dotychczasowego ich doświadczenia w pracy z dziećmi i zakresu obowiązków w tym zakresie.
3. Fakt zapoznania się ze Standardami nowi pracownicy lub współpracownicy wobec których zachodzą okoliczności opisane w ustępie 2 potwierdzają na piśmie lub elektronicznie. W przypadkach wymaganych przez prawo pracodawca zobowiązuje się do żądania od kandydatów do pracy z dziećmi zaświadczeń o niekaralności, a także zobowiązuje się do sprawdzenia przeszłości kandydata w dopuszczalnym przez prawo zakresie, w tym w szczególności w zakresie opisanym w § 9 niniejszych Standardów.

§ 6

Procedura podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego oraz zasady ustalania planu wsparcia

1. Pracownicy i współpracownicy pracodawcy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, powinni zachować czujność i reagować na nieprawidłowe lub budzące wątpliwości okoliczności, które mogą świadczyć o tym, że młodociany pracownik, małoletni jest krzywdzony, tj. w szczególności doświadcza przemocy fizycznej lub psychicznej (w tym w formie online), jest zaniedbywany lub doświadcza przemocy seksualnej, w tym przemocy ze strony bliskich mu osób. Pracownicy udzielają małoletniemu odpowiedniego wsparcia i pomocy, zwłaszcza w przypadku, gdy małoletni o taką pomoc się zwróci. Małoletni jest uprawniony do zwrócenia się o pomoc do każdego członka personelu pracodawcy, a każdy członek personelu zobowiązany jest do podjęcia działań zgodnie z ust. 2 poniżej.
2. Pracownicy i współpracownicy, w sytuacji uzasadnionego podejrzenia lub informacji o krzywdzeniu młodocianego pracownika, małoletniego, niezwłocznie zawiadamiają osobę wskazaną w §11, która podejmuje decyzję odnośnie dalszych kroków. W przypadku gdy osoba wskazana w §11 nie jest w stanie zająć się sprawą pracownik lub współpracownik pracodawcy zawiadamia swojego przełożonego.
3. W przypadku zaistnienia podejrzenia wskazanego w ust. 2, pracownik lub współpracownik odnotowuje oznaki świadczące o krzywdzeniu młodocianego pracownika, małoletniego w karcie informacyjnej lub dokumentacji wewnętrznej dotyczącej młodocianego pracownika, małoletniego, wraz z informacjami uzyskanymi od małoletniego i jego opiekuna lub rodzica.
4. W przypadku wskazanym w ust. 2 pracodawca podejmuje interwencję pozyskując informacje i wyjaśnienia od Personelu, a także, o ile jest to zasadne i nie zagraża dobru małoletniego, kontaktując się z bezpośrednio z rodzicami lub opiekunami małoletniego i informując ich o zaistniałej sytuacji. W przypadku, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że małoletni doświadcza krzywdzenia stanowiącego przestępstwo na szkodę małoletniego ze strony jego rodziców lub opiekunów, pracodawca może podjąć następujące działania:
 - a) Wypełnić formularz NK-A, wszczynający procedurę Niebieskiej Karty (będącej potwierdzeniem, że w rodzinie dochodzi do stosowania przemocy);
 - b) Złożyć wniosek do odpowiedniego sądu opiekuńczego o wgląd w sytuację rodziny;
 - c) Zawiadomić organy ścigania (policję, prokuraturę) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
5. W przypadku bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia małoletniego każdy członek personelu pracodawcy jest zobowiązany do niezwłocznego wezwania Policji.
6. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje wtedy, gdy:
 - a) Małoletni ujawnił pracownikowi lub współpracownikowi fakt krzywdzenia;
 - b) osoba trzecia ujawniła pracownikowi lub współpracownikowi podejrzenie krzywdzenia młodocianego pracownika, małoletniego, a obserwacje pracownika lub współpracownika potwierdziły ten fakt z wysokim prawdopodobieństwem;
 - c) pracownik lub współpracownik zaobserwował krzywdzenie albo okoliczności, które wskazują na wysokie prawdopodobieństwo krzywdzenia, np. młodociany pracownik, małoletni ma na sobie ślady krzywdzenia (ślady stosowania przemocy fizycznej, np. zadrapania, zasinienia), małoletni jest zaniedbany, brudny, zachowuje się inaczej niż zazwyczaj (np. zaczął używać wulgarnego języka, zachowuje się niestosownie, jest apatyczny albo nadmiernie pobudzony, jego wypowiedzi budzą niepokój), małoletni jest obiektem niepokojących zachowań lub wypowiedzi rówieśników (prześladowanie rówieśnicze).

§7

Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych. Ochrona młodocianego pracownika, małoletniego przed szkodliwymi treściami i zagrożeniami

1. Personel pracodawcy korzysta z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet wyłącznie zgodnie z wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w zakładzie pracy, które zapewniają bezpieczeństwo korzystania z tych urządzeń.
2. Personel pracodawcy, mając na uwadze dobro małoletnich, w szczególności:
 - a) dba o stosowanie bezpiecznych haseł dostępowych, zgodnie z zaleceniami pracodawcy;
 - b) korzysta w celach wykonywania obowiązków wyłącznie z narzędzi uzgodnionych z pracodawcą, zakazane jest wykorzystywanie w tym celu prywatnej skrzynki e-mail;
 - c) przestrzega wewnętrznych procedur z zakresu danych osobowych, zachowuje szczególną dbałość o dane osobowe małoletnich, mając na uwadze ich szczególny charakter;
 - d) zamieszczając wypowiedzi w sieci Internet, w tym w mediach społecznościowych, zachowuje oględność i rozagę w swoich komentarzach, opiniach i tekstach w taki sposób, aby nie podważyć zaufania małoletnich i ich rodziców lub opiekunów prawnych.
3. Pracodawca zapewnia bezpieczeństwo swoich zasobów sieciowych, a także wykorzystanie wyłącznie bezpiecznego oprogramowania, dostarczanego przez renomowanych dostawców. W przypadku udostępnienia sieci Internet osobom przebywającym na terenie zakładu pracy, pracodawca uprawniony jest do wprowadzenia blokady treści szkodliwych dla małoletnich, w szczególności treści prezentujących zachowania niebezpieczne (przemoc, śmierć, samookaleczenia, samobójstwa, zachowania szkodliwe dla zdrowia), treści o charakterze dyskryminującym, propagującym nienawiść, treści pornograficzne.

§ 8

Wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi

1. Pracownicy i współpracownicy pracodawcy zobowiązani są do zwracania uwagi oraz reagowania na niewłaściwe zachowania małoletnich w stosunku do innych małoletnich.
2. Małoletni zobowiązani są do odpowiedniego zachowania w stosunku do innych małoletnich oraz innych osób na terenie zakładu pracy, zgodnego z zasadami współżycia społecznego, adekwatnie do wieku małoletniego oraz stopnia jego rozwoju emocjonalnego. Małoletni zobowiązani są do odnoszenia się do innych osób, w tym innych małoletnich z szacunkiem i w sposób kulturalny.
3. W szczególności zakazane jest podejmowanie przez małoletnich działań takich jak:
 - a) stosowanie przemocy lub nakłanianie do jej stosowania w jakimkolwiek zakresie i formie, w tym także w za pośrednictwem środków elektronicznych, co dotyczy zarówno przemocy fizycznej, psychicznej, jak i seksualnej;
 - b) naśmiewanie się, obrażanie, znieważanie innych osób;
 - c) rozpowszechnianie wśród innych małoletnich materiałów szkodliwych, niebezpiecznych lub niezgodnych z prawem (np. zawierające treści dyskryminujące, pornograficzne, przedstawiające przemoc);
 - d) rozpowszechnianie wizerunku lub danych osobowych innych osób bez ich zgody.
4. Rodzice i opiekunowie prawni współpracują z personelem pracodawcy celem zapewnienia, aby zachowanie małoletnich spełniało wymogi opisane powyżej.

§ 9

Zatrudnianie osób do pracy z dziećmi

1. Zatrudniając osoby do pracy z małoletnimi pracodawca przeprowadza rozmowę w zakresie dotychczasowego zatrudnienia w pracy z dziećmi, doświadczenia i wykształcenia w tym zakresie. Pracodawca w szczególności zwraca uwagę na to, czy historia zatrudnienia tej osoby nie wskazuje na skrzywdzenie w przeszłości małoletniego.
2. Każdą osobę zatrudnianą przez pracodawcę do prac związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi należy obowiązkowo sprawdzić w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Sprawdzenie osoby w Rejestrze odbywa się poprzez wydruk wyników wyszukiwania osoby w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze, który następnie wkładany jest do akt osobowych osoby sprawdzanej. Oświadczenie pracownika/ współpracownika/ stażysty w związku z obowiązkiem dokonania sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym znajduje się w Załączniku nr 1.
3. Osoba, o której mowa w ust. 2, zobowiązana jest przedłożyć pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba, o której mowa w ust. 2, 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 dziećmi.
5. Osoba, o której mowa w ust. 2, składa pracodawcy lub innemu organizatorowi oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, innych 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 dziećmi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4-6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 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, iż dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

8. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 3-7, pracodawca załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.
10. Każda osoba przyjęta do pracy z dziećmi zobowiązana jest potwierdzić, że zapoznała się z niniejszymi Standardami i zobowiązuje się je stosować.

§ 10

Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

1. Niniejsze Standardy podlegają okresowej weryfikacji i ocenie, nie rzadziej niż raz na trzy lata, w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz do obowiązujących przepisów.
2. Ocena przewidziana w ustępie 1 dokonywana jest po wystąpieniu przypadków naruszenia niniejszych standardów.

§ 11

Odpowiedzialni za wdrożenie

1. Odpowiedzialny za wdrożenie i stosowanie niniejszych Standardów jest Dział Kadr i Płac.
2. Do obowiązków Działu Kadr i Płac należy:
 - a) przygotowanie i wdrożenie niniejszych standardów oraz zapoznanie z nimi personelu nowo zatrudnianych pracowników;
 - b) konsultowanie przypadków podejrzenia krzywdzenia małoletnich i podejmowanie decyzji odnośnie podjęcia interwencji zgodnie z § 6;
 - c) przygotowanie zgłoszenia do sądu opiekuńczego, organów ścigania, wniosku o wszczęcie procedury Niebieskiej Karty;
 - d) pozyskiwanie zaświadczeń z właściwych rejestrów i egzekwowanie przedkładania zaświadczeń z rejestrów przez osoby wskazane w § 9;
 - e) przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu oraz udzielenie mu wsparcia w pierwszej kolejności.

§ 12

Postanowienia końcowe

1. Niniejsze Standardy wchodzi w życie w dniu 21 listopada 2024 r.
2. Niniejsze Standardy są łatwo dostępne zarówno dla pracowników i współpracowników pracodawcy, jak i dla małoletnich, ich rodziców i opiekunów prawnych. Standardy dostępne są zarówno w siedzibie pracodawcy w Dziale Kadr i Płac, jak i na stronie internetowej. Na życzenie rodziców i opiekunów lub małoletnich pracodawca przesyła osobom zainteresowanym Standardy na podany adres e-mail.

Załącznik

Oświadczenie pracownika/ współpracownika/ stażysty, w związku z obowiązkiem dokonania sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym.

PREZES ZARZĄDU
Dyrektor Generalny
Marek Karwan

Oświadczenie do celów weryfikacji w rejestrze sprawców przestępstw na tle seksualnym

Dane osobowe niezbędne do weryfikacji w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym:

Nazwisko: _____

Nazwisko rodowe: _____

Pierwsze imię: _____

PESEL: _____

Data urodzenia: _____

Miejsce urodzenia: _____

Obywatelstwo: _____

Imię ojca: _____

Imię matki: _____

Oświadczam, że ww. dane osobowe są aktualne. Przyjmuję do wiadomości, że jestem zobowiązany do poinformowania ADRIANA SA w Kosowiznie o zmianie danych osobowych.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań stosownie do art. 233 §1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 17) w myśl którego: „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8”.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez administratora danych osobowych – Polski Związek Żeglarski z siedzibą w Warszawie.

Oświadczam, iż przyjmuję do wiadomości, że:

- 1) Administratorem Danych Osobowych jest ADRIANA SA z siedzibą w Kosowiznie pod adresem 86-253 Kijewo Królewskie, Kosowizna ul. Chełmińska nr 14, adres e-mail: sekretariat@adriana.com.pl;
- 2) w sprawach związanych z danymi osobowymi należy kontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych, adres e-mail: inspektor@adriana.com.pl;
- 3) dane osobowe przetwarzane są w celu weryfikacji w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym;
- 4) podstawą do przetwarzania danych osobowych jest zgoda na przetwarzanie danych osobowych oraz obowiązek prawny ciążyący na Administratorze w myśl art. 6 ust. 1 lit. c RODO w szczególności w związku z ustawą z dn. 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 560) oraz rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dn. 31 lipca 2017 r. w sprawie trybu, sposobu i zakresu uzyskiwania i udostępniania informacji z Rejestru z dostępem ograniczonym oraz sposobu zakładania konta użytkownika (Dz.U. z 2017 r. poz. 1561 ze zm.);
- 5) podanie danych jest dobrowolne, jednak konieczne do realizacji celów, do jakich zostały zebrane;
- 6) dane nie będą udostępniane podmiotom zewnętrznym z wyjątkiem przypadków przewidzianych przepisami prawa;
- 7) dane przechowywane będą przez okres niezbędny do realizacji wyżej określonych celów;
- 8) dane osobowe nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu;
- 9) przysługuje mi prawo dostępu do treści danych oraz z zastrzeżeniem przepisów prawa: prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych, prawo do wniesienia sprzeciwu, prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie;
- 10) przysługuje mi prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego.

miejscowość, data

czytelny podpis osoby składającej oświadczenie

