

PROCEDURA - STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH OBOWIĄZUJĄCA W IGS SCHREINER POLSKA SP. Z O.O.

Data zatwierdzenia: 14.04.2025

Wersja zaktualizowana obowiązuje od: 14.04.2025

I. Zakres procedury

1. Mając na względzie zapisy ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 560) w Spółce IGS Schreiner Polska Sp. z o.o. wprowadza się Procedurę - Standardy Ochrony Małoletnich.
2. Procedura określa :
 - zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikami Spółki a w szczególności wykluczające zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
 - zasady i procedury podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
 - procedury i osoby odpowiedzialnych za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego a także osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia.
 - zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie pracowników podmiotu do stosowania standardów, zasady przygotowania do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności.
3. Nadzór nad wykonywaniem obowiązków wynikających z niniejszej procedury realizują kierownicy oddziałów.
4. Za aktualizację niniejszej procedury odpowiada Zarząd (albo osoba wyznaczona innym dokumentem wewnętrznym).

II. Definicje

1. Małoletni to każda osoba poniżej 18 roku życia (dalej małoletni).
2. Osoba dorosła (dorosły) to każdy człowiek powyżej 18 roku życia, w tym osoba z którą małoletni przebywa w obiekcie.
3. Krzywdzenie małoletniego na potrzeby niniejszego dokumentu oznacza popełnienie na jego szkodę przestępstwa, a także wszelkie budzące wątpliwości relacje między małoletnim a dorosłym w szczególności wykraczające poza normy prawne i reguły kulturowe rozpoznawalne na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
4. Spółka/IGS to IGS Schreiner Polska Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością z siedzibą w Wolicy, 05-830 Al. Katowicka 60
5. Pracownicy Spółki to zarówno osoby zatrudnione w Spółce na podstawie umowy o pracę, jak i wykonujące czynności na rzecz Spółki IGS na podstawie umowy cywilnoprawnej,
6. Praktykant – małoletni realizujący w Spółce praktyczną naukę zawodu.

7. Pracownik młodociany – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), a także osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona w IGS celem praktycznej nauki zawodu, o której mowa w art. 191 § 21 – 23 kodeksu pracy.
8. Rówieśnik – małoletni równy lub zbliżony wiekiem praktykantowi lub młodocianemu pracownikowi.

III. Podstawowe cele

Politykę ochrony małoletnich w IGS realizuje się poprzez niniejsze zasady:

- IGS prowadzi swoją działalność operacyjną z najwyższym poszanowaniem praw człowieka, w szczególności praw małoletnich jako osób szczególnie wrażliwych na krzywdzenie.
- IGS uznaje swoją rolę w prowadzeniu biznesu społecznie odpowiedzialnego i promowaniu pożądanych postaw społecznych.
- IGS w szczególności podkreśla istotność prawnego i społecznego obowiązku zawiadamiania organów ścigania o każdym przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich
- IGS zobowiązuje się edukować pracowników na temat okoliczności wskazujących, że małoletni przebywający w obiektach Spółki mogą być krzywdzeni oraz edukować w zakresie sposobów szybkiego i odpowiedniego reagowania na takie sytuacje.

IV. Zasady i procedury identyfikacji małoletniego przebywającego w obiekcie i jego relacji w stosunku do osoby dorosłej, z którą przebywa w obiekcie

1. Aby dokonać identyfikacji małoletniego prosimy go o dokument tożsamości i/ oraz dokumentację dostarczoną przez szkołę.

V. Procedura w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

1. W przypadku wątpliwości dotyczących podejrzenia wobec dorosłego i jego intencji skrzywdzenia małoletniego, należy dyskretnie powiadomić przełożonego.
2. Od momentu kiedy pojawiły się pierwsze wątpliwości zarówno małoletni jak i osoba dorosła powinni być pod stałą obserwacją pracowników i nie zostawać sami.
3. Przełożony, który został powiadomiony o sytuacji, podejmuje decyzję o zawiadomieniu policji lub w razie wątpliwości przejmuje rozmowę z podejrzaną osobą dorosłą, w celu dalszych wyjaśnień.
4. W przypadku, gdy rozmowa potwierdzi przekonanie o próbie lub popełnieniu przestępstwa na szkodę małoletniego, przełożony zawiadamia o tym fakcie policję. Dalej stosuje się procedurę w przypadku okoliczności wskazujących na skrzywdzenie małoletniego.
5. Przełożony następnie informuje Zarząd Spółki o zaistniałym wydarzeniu.

VI. Procedura w przypadku okoliczności wskazujących na krzywdzenie małoletniego

1. Mając uzasadnione podejrzenie, że małoletni przebywający w obiekcie jest krzywdzony, należy niezwłocznie zawiadomić policję, dzwoniąc pod numer 112 i opisując okoliczności zdarzenia. W zależności od dynamiki sytuacji i okoliczności, telefon wykonuje osoba, która jest bezpośrednim świadkiem zdarzenia (pracownik/przełożony). Jeśli zawiadamiającym jest pracownik, jednocześnie o zdarzeniu informuje swojego przełożonego. Przełożony następnie informuje Zarząd Spółki o zdarzeniu.
2. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje wtedy, gdy:
 - małoletni ujawni wobec pracownika fakt krzywdzenia,
 - pracownik zaobserwował krzywdzenie,

- małoletni ma na sobie ślady krzywdzenia (np. zadrapania, zasinienia), a zapytane odpowiada niespójnie i/lub chaotycznie lub/i popada w zakłopotanie bądź występują inne okoliczności mogące wskazywać na krzywdzenie np. znalezienie materiałów pornograficznych
3. W sytuacji opisanej w ust. 2, należy uniemożliwić małoletniemu oraz osobie podejrzewanej o krzywdzenie małoletniego oddalenie się z obiektu., w miarę możliwości izolując oboje od siebie.
 4. W uzasadnionych przypadkach można dokonać obywatelskiego zatrzymania osoby podejrzewanej.
 5. W każdym przypadku należy zadbać o bezpieczeństwo małoletniego. Małoletni powinien przebywać pod opieką pracownika do czasu przyjazdu policji.
 6. Po odbiorze małoletniego przez policję należy zabezpieczyć materiał z monitoringu oraz inne istotne dowody (np. dokumenty) dotyczące zdarzenia i na wniosek służb przekazać ich prokuratorowi lub policji.
- VII. Zasady zapewniające bezpieczne relacje między pracownikami IGS a małoletnim, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich
1. Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Pracownicy traktują małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie. Realizując te cele, pracownicy działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych instytucji oraz swoich kompetencji. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych małoletnich. Wszelkie działania powinny być otwarte i przejrzyste dla innych, i zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji zachowania personelu.
 2. Komunikacja pracowników z małoletnimi:
 - W komunikacji z małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
 - Nie dopuszczaj do sytuacji przebywania z małoletnim bez świadków,
 - Słuchaj uważnie małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
 - Zwracaj uwagę na niewerbalne znaki dawane przez małoletnich w tym na gesty, mimikę i motorykę.
 - Nie wolno ci zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać małoletniego. Nie wolno krzyczeć na małoletniego w sytuacji innej niż wynikająca z zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego lub innych małoletnich.
 - Nie wolno ujawniać 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.
 - Podejmując decyzje dotyczące małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
 - Szanuj prawo małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępstwo od zasady poufności, aby chronić małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej, jak to możliwe.
 - Nie wolno 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). Zapewnij małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, powinni to wyrażnie zasygnalizować.

3. Działania personelu z małoletnimi

- Doceniaj i szanuj wkład małoletnich w podejmowane działania, aktywnie je angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
- Nie wolno nawiązywać z małoletnim jakichkolwiek relacji uczuciowych lub seksualnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze.
- Nie wolno utrzymywać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych.
- Nie wolno proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności małoletnich.
- Nigdy nie dotykaj małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny. Zawsze bierz pod uwagę kontekst sytuacyjny.

VIII. Zatrudnianie osób do pracy z małoletnimi .

1. Wszystkie osoby pracujące z małoletnimi muszą być dla nich bezpieczne, co oznacza m.in., że ich historia zatrudnienia powinna wskazywać, że nie skrzywdziły w przeszłości żadnego małoletniego.
2. Opiekunowie i przełożeni osoby małoletniej będą sprawdzani w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Sprawdzenie należy powtarzać co roku. Zakres danych osobowych niezbędnych do sprawdzenia osoby w Rejestrze znajduje się w Załączniku nr 1
3. Opiekunowie i przełożeni osoby małoletniej powinni posiadać aktualne zaświadczenie o niekaralności.

IX. Przepisy końcowe

1. Osoba odpowiedzialna za aktualizację zapisów Procedury, co najmniej raz na dwa lata dokonuje oceny standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy pisemnie udokumentować.
2. IGS udostępnia standardy na swojej stronie internetowej .
3. Tekst Procedury jest na stałe udostępniony do wglądu pracowników w dziale kadr .
4. Procedura opracowana z wykorzystaniem części materiałów z publikacji Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę (<https://standardy.fdds.pl/standardy-w-dzialaniu/hotele>), punkt VII procedury – w oparciu o publikację Pani Marty Handzlik-Rosul, (<https://www.proceduryochronymaloletnich.pl/upl/proceduryochronymaloletnich.pl/zasadyzapewniajace-bezpieczne-relacje.pdf>).

XIII. Załączniki

Załącznik nr 1 - Zakres danych do sprawdzenia osoby w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym

Załącznik nr 1: Zakres danych do sprawdzenia osoby w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym

Zakres danych pracownika/współpracownika/stażysty/ praktykanta/ młodocianego pracownika niezbędnych do sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym.

Imię i nazwisko:

Data urodzenia:

Pesel:

Nazwisko rodowe:

Imię ojca:

Imię matki:

Rejestr dostępny jest na stronie: <https://rps.ms.gov.pl/>