

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	1 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

Standardy ochrony małoletnich w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. w związku z zatrudnianiem pracowników młodocianych oraz organizacją praktycznej nauki zawodu i stażu uczniowskiego

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego¹ wdrożenia standardów ochrony małoletnich w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k., a jednocześnie stanowi wyraz starań pracodawcy o stworzenie miejsca pracy, w którym praktykanci i stażyści będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych. Pracodawca w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw małoletnich. Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. 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 Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. oraz swoimi kompetencjami.

§ 1.

Zapisy ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) Małoletni, dziecko – oznacza każdą osobę poniżej 18. roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza stażystę, praktykanta oraz osobę zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej poniżej 18. roku życia;
 - b) Młodociany, pracownik młodociany – pracownik powyżej 15. i poniżej 18. roku życia, w rozumieniu art. 190 Kodeksu pracy, w tym osoba poniżej 15. roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § 2¹⁻² Kodeksu pracy;
 - c) Praktykant – osoba poniżej 18. roku życia realizująca u pracodawcy praktyczną naukę zawodu;
 - d) Stażysta – osoba poniżej 18. roku życia realizująca u pracodawcy staż uczniowski;
 - e) Zleceniobiorca- osoba poniżej 18. roku życia zatrudniona na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej;
 - f) Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego – pracodawca lub opiekun wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego;
 - g) 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;

¹ Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązków określonych w art. 22b oraz 22c ustawy z 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz.U. z 2026 r. poz. 110 z późn. zm.).

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	2 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

- h) Pracownik dedykowany do pracy z małoletnimi – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk/stażu lub instruktora praktycznej nauki zawodu;
- i) Personel, pracownicy – ogół pracowników pracodawcy, w tym osoby niewyznaczone do pracy z małoletnimi, jak też osoby wykonujące w sposób stały czynności w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę, w tym osoba współpracująca, praktykant, stażysta pełnoletni, wolontariusz;
- j) Pracodawca – Prokurent Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. odpowiadający za zatrudnienie i organizację pracy w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. z siedzibą przy ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski;
- k) Koordynator bezpieczeństwa w internecie – pracodawca lub wyznaczony przez niego pracownik odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych warunków korzystania przez małoletniego z sieci teleinformatycznych, w tym internetu na terenie zakładu pracy. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku;
- l) 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;
- m) Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń – kierownictwo, 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;
- n) Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji – kierownictwo, 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;
- o) Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik 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;
- p) Zakład pracy – Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. z siedzibą przy ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski, lub w skrócie: SILESIA RING;
- q) Kierownictwo – Prokurent Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. z siedzibą przy ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski;
- r) Krzywdzenie małoletniego – to każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Jest to każda forma naruszenia integralności psychofizycznej małoletniego, m.in. przemoc werbalna (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie), przemoc psychiczna (np. zaniedbywanie

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	3 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

emocjonalne, nieodpowiednie rozwojowo interakcje z małoletnim, demoralizacja), przemoc relacyjna (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż), przemoc fizyczna (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie), przemoc seksualna (np. komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania małoletniego, dotykanie małoletniego), cyberprzemoc (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w internecie ośmieszających zdjęć lub filmów), przemoc materialna (np. niszczenie przedmiotów), w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy, zaniedbanie potrzeb małoletniego, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing, naruszenie dóbr osobistych małoletniego;

- s) Dokument, standardy ochrony małoletnich – niniejszy dokument.

§ 2.

Standardy ochrony małoletnich

- Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:
 - ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia,
 - ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników,
 - zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich lub instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning,
 - ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników,
 - ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi.
- Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskiego 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.

Bezpieczna rekrutacja personelu do pracy z małoletnimi

- Pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy młodocianych i praktykantów i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
- Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/staży uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, tj. dopuszczeniem pracownika do pracy z małoletnimi, pracodawca sprawdza 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*

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	4 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze)². Wydruk z Rejestru jest przechowywany w aktach osobowych pracownika dedykowanego do pracy z małoletnimi lub w innej dokumentacji dotyczącej tego pracownika. W celu przeprowadzenia weryfikacji pracownik przekazuje pracodawcy dane osobowe niezbędne do dokonania tej czynności – Załącznik Nr 1. Jednocześnie pracownik otrzymuje od pracodawcy informację o zasadach przetwarzania danych osobowych zgodnie z art. 13 RODO, którą pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem – Załącznik nr 1A. Podpisana informacja jest przechowywana przez pracodawcę w aktach wraz z wydrukiem z Rejestru, jako część dokumentacji dotyczącej weryfikacji.

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 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1939 z późn. zm.), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego³.
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 informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
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, 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 29.07.2005 r. o

² Rejestr dostępny jest na stronie: rps.ms.gov.pl.

³ Dodatkowo na mocy ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe, art. 120 ust. 3a. Osoba prowadząca praktyczną naukę zawodu składa oświadczenie o niekaralności.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	5 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

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 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 dopuszczenie pracownika do pracy z małoletnimi, a w konsekwencji może uniemożliwić nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego (zawarcie umowy o pracę/współpracy).
12. Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z praktykantami i stażystami ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z małoletnimi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników skierowanych do pracy z małoletnimi po raz pierwszy od dnia wejścia w życie niniejszego dokumentu, nawet jak pozostają w stosunku pracy od dłuższego czasu.
13. Pozostałych pracowników pracodawca nie weryfikuje pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko małoletnim, chyba że dany pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z małoletnimi odbywającymi staż uczniowski lub praktyczną naukę zawodu.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	6 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

14. Pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór/opiekę.
15. W przypadku nieobecności pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi, rola ta zostanie niezwłocznie przekazana przez pracodawcę innemu pracownikowi spełniającemu wymagania nałożone przepisami prawa.
16. W razie potrzeby pracodawca wyznacza dodatkową osobę do pracy z małoletnimi.

§ 4.

Zdefiniowane podstawowe formy krzywdzenia małoletnich

1. Przemoc fizyczna wobec małoletniego. Jest to działanie bądź zaniechanie, wskutek którego małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za małoletniego, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której ufa. O przemoc fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
2. Przemoc psychiczna wobec małoletniego. Jest to przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy małoletnim, a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:
 - a) niedostępność emocjonalną,
 - b) zaniedbywanie emocjonalne,
 - c) relację z małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
 - d) nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim,
 - e) niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności małoletniego,
 - f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między małoletnim a osobą odpowiedzialną,
 - g) nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
 - h) sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy.
3. Przemoc seksualna wobec małoletniego (wykorzystywanie seksualne małoletniego). Jest to angażowanie małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy również sytuacji, gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania małoletniego, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, *grooming* - strategie nieseksualnego uwodzenia małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie małoletniego, zmuszanie małoletniego do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny).

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	7 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

4. Zaniedbywanie małoletniego. Jest to chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb małoletniego. Może przyjmować formę nierespektowania praw małoletniego, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu i/lub rozwoju. Do zaniedbywania małoletniego dochodzi w relacjach małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.
5. Przemoc rówieśnicza (nękanie rówieśnicze, *bullying*). Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy małoletni doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem internetu i telefonów komórkowych/smartfonów). Przemoc rówieśniczą obserwujemy, gdy szkodliwe działanie ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców. Obejmuje:
 - a) przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
 - b) przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
 - c) przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
 - d) przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów),
 - e) cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
 - f) wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
 - g) przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.

§ 5.

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 (dostępnych online szkoleń, publikacji i instrukcji).
2. Powyższe działania upowszechniające dotyczą w szczególności:
 - a) standardów ochrony małoletnich (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.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	8 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

3. Pracodawca zapewnia, by małoletni byli świadomi swojego prawa do 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 jego prywatności, jeżeli:
 - a) ma jakikolwiek problem, obawia się lub doznaje przemocy, w tym doświadczył zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony pracownika, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego, innej osoby bliskiej, lub jakiegokolwiek osoby,
 - b) był 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 jakiegokolwiek osoby.

§ 6.

Osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary w standardach ochrony małoletnich

1. Pracodawca wyznacza osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji/zadań na podstawie wydanego zarządzenia, stanowiącego Załącznik Nr 6.
2. W przypadku braku wyznaczenia pracownika do danej roli/zadania/funkcji, pracodawca realizuje rolę/zadanie osobiście.
3. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, do której małoletni uczęszcza.
4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o wprowadzonych w Silesia Ring sp. z o.o. sp. k. standardach ochrony małoletnich oraz 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.
5. Pracodawca przekazuje małoletniemu informacje w formie pisemnej, zgodnie z Załącznikiem Nr 7.

§ 7.

Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie dzieci może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu pracodawcy, członkowie rodziny dziecka, jak i osoby trzecie.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	9 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

2. Sprawcami krzywdzenia dziecka mogą być także inni małoletni, zarówno zatrudnieni u pracodawcy lub odbywający u niego praktyki, jak też inne osoby małoletnie, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a. popełnienia przestępstwa na jego szkodę⁴,
 - b. przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka⁵. Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje,
 - c. zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka,
 - d. innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Zdefiniowane podstawowe formy krzywdzenia małoletnich opisane zostały w § 4.
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest Kierownictwo. Kierownictwo może wyznaczyć do tego zadania inną osobę, której dane/funkcja powinny zostać podane do wiadomości wszystkich pracowników oraz stanowić informację ujętą w dokumentacji standardów ochrony małoletnich – powołanie osoby na podstawie zarządzenia wydanego przez pracodawcę.
7. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą małoletniego jest kierownictwo pracodawcy, wówczas interwencję prowadzi pracownik bezpośrednio skierowany do pracy z małoletnim.
8. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji (Kierownictwo). Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej, w formie załączonego do wiadomości

⁴ W przypadku popełnienia przestępstwa lub wykroczenia przez osobę poniżej 17. roku życia, tj. poniżej wieku odpowiedzialności karnej, stosuje się wobec takiej osoby odpowiedzialność wynikającą z ustawy z 09.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 978), a popełniony czyn określa się mianem „czynu karalnego”.

⁵ Art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r. poz. 424 ze zm.), pod pojęciem osoby stosującej przemoc domową – należy przez to rozumieć pełnoletniego, który dopuszcza się przemocy domowej wobec osób, o których mowa w pkt 2.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy:

„osoba doznająca przemocy domowej - należy przez to rozumieć:

- a) małżonka, także w przypadku, gdy małżeństwo ustało lub zostało unieważnione, oraz jego wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,
 - b) wstępnych i zstępnych oraz ich małżonków,
 - c) rodzeństwo oraz ich wstępnych, zstępnych i ich małżonków,
 - d) osobę pozostającą w stosunku przysposobienia i jej małżonka oraz ich wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,
 - e) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości we wspólnym pożyciu oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,
 - f) osobę wspólnie zamieszkującą i gospodarującą oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,
 - g) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości w trwałej relacji uczuciowej lub fizycznej niezależnie od wspólnego zamieszkiwania i gospodarowania,
 - h) małoletniego
- wobec których jest stosowana przemoc domowa.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	10 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

zaszyfrowanego pliku (zabezpieczonego hasłem), tak aby nie doszło do naruszenia praw i wolności osób, których dane osobowe zawarte zostały w notatce.

9. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
10. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę.
11. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie 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.
12. Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu, lub staż uczniowski.
13. 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.
14. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik 5 do niniejszych Standardów.
15. Kierownictwo/Pracodawca prowadzi rejestr interwencji, w tym w formie załącznika do rejestru młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 193 Kodeksu pracy.
16. Kartę interwencji załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez zakład pracy. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku odrębną kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego małoletniego. W rejestrze interwencji ewidencjonuje się ujawnione lub zgłoszone incydenty, lub zdarzenia zagrażające dobru małoletniego – Załącznik Nr 10. Rejestr obejmuje:
 - a) data zgłoszenia ze wskazaniem osoby zgłaszającej,
 - b) osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun prawny małoletniego, pracownik, inny małoletni, inna osoba),
 - c) rodzaj podjętej interwencji,
 - d) datę interwencji,
 - e) dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły).
17. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia małoletnich, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie pracownika dedykowanego do pracy z małoletnimi lub kierownictwa pracodawcy o zaobserwowanym problemie, bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu lub zdrowiu małoletniego, bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa⁶. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym

⁶ Art. 240 Kodeksu karnego nakłada obowiązek powiadomienia prokuratora lub policji na każdego, kto ma wiarygodną wiadomość o karalnym przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu m.in. tych czynów: zabójstwo (art. 148 k.k.), spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.), zgwałcenie małoletniego poniżej 15 r. ż., zbiorowe, „kazirodzkie” lub zgwałcenie ze szczególnym okrucieństwem (art. 197 § 3 lub § 4 k.k.), seksualne wykorzystanie niepełnoletniości lub bezradności (art. 198

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	11 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo pracodawcy powinno być poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura). Wzory pism interwencyjnych – zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa/wglądu w sytuację rodzinną małoletniego, stanowią odpowiednio Załącznik Nr 8 i 9.

18. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów małoletniego na piśmie.
19. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia małoletniego należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112.
20. Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu, następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji (pracodawcy), zgodnie z procedurami opisanymi w standardach.

B. Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji (pracodawca) przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji (pracodawca) stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji (Załącznik Nr 5). 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 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 zakładzie pracy.
6. W przypadku istnienia stosownych procedur wyjaśniających przypadki dyskryminacji i mobbingu w SILESIA RING, zastosowanie znajdują te procedury.
7. W przypadku, gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	12 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

prorowadzenie 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.

C. Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego lub inną osobę dorosłą

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim. Powinna przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego. 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.
2. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji (pracodawca) sporządza pisemne zawiadomienie i przesyła je do odpowiedniej jednostki Policji lub prokuratury. W zawiadomieniu opisywany jest zwięźle przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące.
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, informowany jest 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) – osoba odpowiedzialna za interwencję (pracodawca) może wystąpić do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego o wgląd w sytuację rodziny.
4. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji/kierownictwo/pracodawca 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.

D. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę małoletniego lub dokonania innej formy krzywdzenia przez innego małoletniego (np. prześladowanie w internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny i nieletnich lub jednostkę Policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome gdzie mieszka nieletni dokonujący krzywdzenia, wówczas należy przesłać

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	13 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

zawiadomienie do jednostki właściwej dla jego lub jej miejsca zamieszkania, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy (ponieważ krzywdzenie ma miejsce poza zakładem pracy), zawiadomienie przesyła się do jednostki Policji lub sądu właściwych dla siedziby pracodawcy.

2. Osoba odpowiedzialna za interwencję/pracodawca/kierownictwo, może skorzystać z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania pracodawcy
3. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzewany 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. Jeżeli osobą podejrzewaną 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.
5. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

§ 8.

Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Po ujawnieniu krzywdzenia małoletniego pracodawca organizuje spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi (np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej).
2. Wobec małoletniego poddanego krzywdzeniu, osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu (Kierownictwo/pracodawca) opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego, możliwości pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym. W tym celu pracodawca może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski. 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.
3. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi małoletniego i omówiony z małoletnim. W przypadku, gdy opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem prawnym małoletniego.
4. Dostosowany do potrzeb małoletniego i możliwości pracodawcy plan wsparcia należy opracować również wobec małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	14 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

§ 9.

Zasady bezpiecznego korzystania z internetu

1. W zakładzie pracy małoletni mają możliwość podłączenia własnych urządzeń do bezprzewodowej sieci internet i/lub korzystania z udostępnionych im urządzeń elektronicznych z dostępem do internetu. Urządzenia udostępnione małoletnim jak i sieć bezprzewodowego internetu zostały zabezpieczone oprogramowaniem blokującym dostęp do stron o charakterze pornograficznym. Za bieżącą aktualizację oprogramowania odpowiadają służby informatyczne.
2. Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez małoletniego z zasadami bezpiecznego korzystania z internetu – Załącznik nr 11. Dokłada się starań, aby proces zapoznania był efektywny i odpowiadał potrzebom małoletnich

§ 10.

Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji pracowników/współpracowników z małoletnimi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
2. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że osoby małoletnie potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego małoletniego.
3. Pracownikowi nie wolno ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich. Obejmuje to wizerunek małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
4. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku małoletnich bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody kierownictwa/pracodawcy.
5. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie.
6. Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z małoletnim może być stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu: jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie, uwzględnia wiek małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Nie można jednak wyznaczyć uniwersalnej stosowności każdego takiego kontaktu fizycznego, ponieważ zachowanie odpowiednie wobec jednego małoletniego może być nieodpowiednie wobec innego. Pracownik musi kierować się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, pytając go o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy dobrych intencjach pracownika taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	15 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

7. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak też seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy słownej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru małoletnich w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość, rozumianej np. jako wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu). Nie wolno bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego
8. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
9. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
10. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
11. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, środki odurzające, narkotyki), także poza zakładem pracy.
12. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.
13. Pracownik powinien unikać faworyzowania małoletnich.
14. Pracownik powinien korzystać z alternatywnych form komunikacji z małoletnim, który tego potrzebuje, uwzględniając możliwości psychofizyczne małoletniego.
15. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności małoletnich.
16. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu).
17. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy małoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
18. Nie wolno pracownikowi zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy, bez wiedzy i zgody pracodawcy i/lub opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
19. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z małoletnimi i ich opiekunami prawnymi, poza godzinami pracy, są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy). 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 jedna osoba dorosła. Każdorazowo musi być to kontakt jawny.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	16 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

20. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i opiekunowie prawni małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Małoletni pracujący u pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością.
2. 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.
3. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci internet są niedozwolone.
4. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

§ 11.

Przygotowanie personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

1. Wszyscy pracownicy są uważni na kwestie znajomości i przestrzegania niniejszego dokumentu.
2. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości standardów ochrony małoletnich każdy pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia, a także poinformować o tym fakcie pracodawcę.
3. Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem standardów ochrony małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.
4. Pracodawca/Kierownictwo lub wyznaczony przez pracodawcę pracownik odpowiedzialny za standardy ochrony małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony małoletnich i potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z pracownikami lub przeprowadzeniem ankiety wśród personelu, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania, a także wśród samych małoletnich. Pracodawca/Kierownictwo bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez pracowników, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy pisemnie udokumentować.
5. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.

	SILESIA RING SP. Z O.O. SP. K. ul. Lotnicza 5-7, 47-325 Kamień Śląski	Strona	17 z 17
		Data wydania	
Tytuł:	Standardy ochrony małoletnich	Wydanie	

§ 12.

Przepisy końcowe

1. Standardy ochrony małoletnich wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy weszły w życie z dniem 15.12.2024 r. Niniejsza wersja Standardów została przyjęta w wyniku ich przeglądu oraz aktualizacji i wchodzi w życie z dniem 01.09.2026 r.
2. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej (zawierającej przynajmniej zasady bezpiecznych relacji oraz informację o osobie odpowiadającej za przyjmowanie zgłoszeń), następuje w sposób przyjęty u pracodawcy w SILESIA RING, umożliwiając zapoznanie się z nimi przez pracowników, małoletnich i ich opiekunów poprzez:
 - a) udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy/zakładu pracy,
 - b) przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom,
 - c) zamieszczenie na stronie internetowej pracodawcy/zakładu pracy (www.silesiaring.pl)
 - d) dołączenie do każdej umowy z nowo zatrudnionym pracownikiem młodocianym i przekazanie do zapoznania się każdemu nowo przyjętemu praktykantowi/stażyście.
3. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.