

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH (SOM) w Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku

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.

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez Pracowników Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku (zwaną dalej PWiK Sp. z o.o. PWiK i/lub Spółka), jest zapewnienie bezpieczeństwa Małoletnim, wykazywanie szczególnej dbałości o ich dobro, uwzględnianie ich potrzeb i podejmowanie działań w ich jak najlepszym interesie. Pracownik realizując te cele, działa w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych Spółki oraz swoich kompetencji. Każdy Pracownik PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez Pracownika PWiK Sp. zo.o. wobec Małoletniego jakichkolwiek form przemocy.

Rybnik, grudzień 2025

Spis treści

Rozdział I	3
Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie	3
Standardy ochrony małoletnich.....	3
Rozdział II	5
Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych.....	5
Rozdział III	6
Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich	6
Rozdział IV	12
Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego	12
Rozdział V	15
Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu.....	15
Rozdział VI	15
Monitoring	15
Rozdział VII	16
Przepisy końcowe	16

Rozdział I

Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małoletnich

§ 1.

1. **Standardy** – Standardy Ochrony Małoletnich w PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku-w skrócie (SOM);
2. **Pracodawca** – PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku.
3. **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta z wyłączeniem małoletniego.
4. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18 roku życia.
5. **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego: rodzica¹ albo opiekuna²; rodzica zastępczego³; opiekuna tymczasowego (czyli osobę upoważnioną do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych)⁴.
6. **Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego** – opiekun wyznaczony przez Prezesa Zarządu PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych i/lub stażu uczniowskiego (zwany dalej „Opiekunem praktyk”).
7. **Krzywdzenie małoletniego** to każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju.
8. **Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:**
 - a) **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 przemocy fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
 - b) **Przemoc psychiczna wobec małoletniego** - jest to przewlekła, nie fizyczna, 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.
 - c) **Przemoc seksualna wobec małoletniego (wykorzystywanie seksualne małoletniego)** - jest to angażowanie małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy 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 nie seksualnego uwodzenia małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego

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

²W rozumieniu art. 155 Kodeksu rodzinnego i opiekuńskiego

³W rozumieniu Art. 112¹ Kodeksu rodzinnego i opiekuńskiego

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

w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie **małoletniego**, zmuszanie **małoletniego** do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z **małoletnim** przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem. W przypadku **małoletnich** mówimy o wykorzystaniu seksualnym, kiedy między wykorzystującym (dorosły, **inny małoletni**) a wykorzystywanym (**małoletnim**) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności. Do innej formy wykorzystywania seksualnego **małoletnich** zalicza się wyzyskiwanie seksualne. Jest to jakiegokolwiek: faktyczne lub usiłowane nadużycie podatności **małoletniego** na zagrożenia, przewagi sił lub zaufania - w celu seksualnym. Wyzysk seksualny obejmuje (choć nie jest to konieczne) czerpanie zysków finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystania seksualnego. Szczególne zagrożenie wyzyskiem seksualnym ma miejsce podczas kryzysów humanitarnych.

d) **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.

e) **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). 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:

- ✓ przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
- ✓ przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
- ✓ przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
- ✓ przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów)
- ✓ cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
- ✓ wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
- ✓ przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.

9. **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.

11. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu na terenie Spółki. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.

12. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji w imieniu i na terenie Spółki. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
13. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – pracownik wyznaczony przez pracodawcę odpowiedzialny za przekazanie informacji małoletniemu na temat dostępnych zasobów pomocowych. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
14. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, uwzględniający:
- Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
 - Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (pracownik, inny małoletni, inna osoba);
 - Rodzaj podjętej interwencji;
 - Datę interwencji;
 - Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły).
15. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego.
16. **Staże i/lub praktyki** – rozumie się przez to także inne działania edukacyjne realizowane w Spółce w formie : prezentacji, prelekcji, wycieczek do obiektów Spółki.

Rozdział II

Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych

§ 2.

1. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji
- Tabela 1 :

Lp.	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko / Funkcja (osoba wraz z zastępcami)	Dane kontaktowe nr telefonu / adres e-mail
1	2	3	4
1	Wdrożenie standardów w Spółce.	Zarząd PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku	Tel . sekretariat : 0 32 43 280 01
2	Przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich i monitorowanie przestrzegania standardów ochrony małoletnich	Mirosława Lepiarczyk-Ziołko – Kierownik DKP ; Anna Owczorz – Ćwiężka – Z-ca Kierownika DKP	mziolko@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 03 aowczorz@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 04
3	Przyjmowanie zgłoszeń	Mirosława Lepiarczyk-Ziołko – Kierownik DKP ; Anna Owczorz – Ćwiężka – Z-ca Kierownika DKP	mziolko@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 03 aowczorz@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 04

4	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	Mirosława Lepiarczyk-Ziołko – Kierownik DKP ;Anna Owczorz – Ćwiężka – Z-ca Kierownika DKP- współpraca w zakresie proceduralnym i prawnym w zakresie realizacji postanowień SOM :Marcin Pasierbski Kierownik Biura Spółki i Kontroli Wewnętrznej i stanowisko obsługi prawnej w Spółce .	mziolko@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 03 aowczorz@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 04 mpasierbski@pwi-rybnik.pl 0 32 43 280 13
5	Koordinacja wsparcia udzielanego małoletniemu i opracowanie planu wsparcia dla dziecka.	Mirosława Lepiarczyk-Ziołko – Kierownik DKP ;Anna Owczorz – Ćwiężka – Z-ca Kierownika DKP we współdziałaniu z podmiotami realizującymi zadania w zakresie ochrony małoletnich .	mziolko@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 03 aowczorz@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 04
6	Zabezpieczenie systemów i blokowanie nieodpowiednich treści online, jeśli są dostępne dla małoletnich	Radosław Zaręba - Kierownik Działu Utrzymania Ruchu i Transportu Michał Bochenek – Mistrz Działu Utrzymania Ruchu i Transportu	rzareba@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 54 mbochenek@pwik-rybnik.pl 0 32 43 280 71

2. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie.
3. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować m.in. z: ośrodkami Pomocy Społecznej (Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Policją
4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:
 - a) Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - b) Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
 - c) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,- a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

Rozdział III

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

§ 3.

Standardy ochrony małoletnich

1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:
 - a) ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników (załącznik nr 3);
 - b) zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
 - c) ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników za poszczególne elementy SOM;
 - d) ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi (załącznik nr 1 i 2);
2. Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich posiadają przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.

3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego, może podjąć rozmowę z opiekunami prawnymi małoletniego, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia. Podjęte kroki należy udokumentować zgodnie ze sposobem przyjętym u pracodawcy.
4. Pracownicy Spółki podejmując jakiegokolwiek działania mają na uwadze sytuację i dobrostan małoletnich.

§ 4.

Zasady rekrutacji pracowników

1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi.
2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym (*Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze*)⁵. 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), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego⁶.
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 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

⁵Rejestr dostępny jest na stronie: rps.ms.gov.pl. Obowiązek sprawdzania nowych pracowników/ współpracowników obowiązuje od 1 października 2017 r.

⁶Dodatkowo na mocy ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe, art. 120 ust. 3a. Osoba prowadząca praktyczną naukę zawodu składa oświadczenie o niekaralności.

z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwu określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściła się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk, wykonywania wszelkich lub określonych zawodów albo działalności, związanych z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

8. **Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.** Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
9. Osoba, której powierzono funkcję opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a) oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – **Załącznik nr 7;**
 - 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 o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) – **Załącznik nr 8.**
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 (zawarcie umowy o pracę/współpracy).

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami pracodawcy a małoletnimi

1. Pracownik zaangażowany w proces praktyki staży zna i stosuje ustalone u pracodawcy zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.
2. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
3. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
4. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiejkolwiek formie.
5. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
6. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
7. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.

8. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
9. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
10. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie pracodawcy.
11. Zasady bezpiecznych relacji pracowników PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku stanowi **Załącznik nr 1** do standardów. W opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
 - a) formy relacji pracownik -małoletni,
 - b) komunikację z małoletnimi;
 - c) działania z małoletnimi;
 - d) kontakt fizyczny z małoletnimi;
 - e) kontakty poza godzinami pracy, w tym kontakt online.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

1. Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
2. Małoletni realizujący na terenie pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi.
3. Wyszczególnienie podstawowych zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi stanowi **Załącznik 2** do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi określa się w szczególności:
 - a) zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie;
 - b) zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
 - c) zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 7.

Upowszechnianie wiedzy o standardach ochrony małoletnich

1. Pracownicy Spółki zobowiązani są do zapoznania się z treścią Standardów Ochrony Małoletnich (SOM), co zostanie potwierdzone stosownym oświadczeniem, zgodnie ze wzorem stanowiącym **załącznik nr 7** do Standardów zebranych przez właściwych KKO i przekazanych do Działu DKP.
2. Pracownicy mający bezpośredni kontakt z małoletnimi realizujący zadania w zakresie praktyk i/lub staży w przypadku jakichkolwiek wątpliwości mogą zwrócić się do Kierownika Działu DKP, BSiK i/lub Z-cy Kierownika Działu Spraw Pracowniczych i Płacowych w zakresie interpretacji zapisów Standardów jak i oceny czynników ryzyka.

3. Pracownicy zaangażowani bezpośrednio w proces organizacji i realizacji praktyk/staży u Pracodawcy muszą odbyć szkolenie online w zakresie ochrony małoletnich- wykaz pomocnych platform szkoleniowo informacyjnych – załącznik nr 6.
4. 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.
5. Małoletni są informowani, że mają prawo i możliwość rozmowy z osobą odpowiedzialną za ich ochronę⁷ lub inną zaufaną osobą z pracowników, która podejmie działania, aby udzielić danemu małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności, jeżeli:
 - a) mają jakikolwiek problem, obawiają się lub doznają przemocy, w tym doświadczyli zachowania łamiącego zasady bezpiecznych relacji ze strony pracownika lub innego małoletniego uczestniczącego w procesie praktyk/stażu na terenie Zakładu
 - b) były świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań, w tym wskazanych w zasadach bezpiecznych relacji wobec innego małoletniego ze strony pracowników pracodawcy lub innego małoletniego lub innego małoletniego uczestniczącego w procesie praktyk/stażu na terenie Zakładu.
6. Standardy Ochrony Małoletnich w PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku to dokument ogólnodostępny, opublikowany na stronie internetowej, dostępny w Dziale Spraw Pracowniczych i Płacowych (DKP) Spółki oraz wywieszony w widocznym.
7. Opiekun praktyk i/lub stażu ma obowiązek zapoznania małoletnich ze Standardami oraz omówienia ich w taki sposób, aby małoletni mogli zrozumieć jego treść niezależnie od wieku i sprawności intelektualnej.

§ 8.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

1. Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony małoletnich:
 - 1) Tworzenie bezpiecznego środowiska odbywania staży i/lub praktyk osób małoletnich w Spółce;
 - 2) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - a) standardy ochrony małoletnich,
 - b) przyjmowanie zgłoszeń,
 - c) prowadzenie interwencji, udzielanie wsparcia małoletniemu/
 - d) dołożenie należytych starań w zakresie zabezpieczenia i utrzymania bezpieczeństwa korzystania z Internetu,
 - e) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony małoletnich.

⁷Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń, zgodnie z § 9 ust. 4.

2. Do obowiązków osoby /osób odpowiedzialnej /ych za funkcjonowanie standardów ochrony małoletnich w Spółce należy:

- a) dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej pracodawcy oraz na terenie Spółki – współpraca w tym zakresie z Kierownictwem Działu TMT;
- b) przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich⁸;
- c) koordynowanie działań edukacyjnych;
- d) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich w Spółce;
- e) prowadzenie zbiorczej ewidencji pracowników, którzy zapoznali się z Standardami ochrony małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach;
- f) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony małoletnich i ich aktualizacja.

3. Do osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń należy:

- a) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra małoletniego;
- b) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego;
- c) przekazanie zgłoszenia osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz pracodawcy i dyrektorowi szkoły (jeśli małoletni uczęszcza do szkoły) lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji i opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie);

4. Do osoby odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji należy:

- a) zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy ze szkołą macierzystą;
- b) dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowanie pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń w tym prowadzenie rejestru interwencji. Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru interwencji oraz pracodawca.

5. Do osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy:

- a) przekazanie informacji nt. dostępnych zasobów/instytucji, które mogą udzielić pomocy małoletniemu
- b) wsparcie małoletniego według poniższych zasad:
 - i. zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia (jeśli do naruszenia doszło na terenie Zakładu),
 - ii. zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami na terenie Zakładu (w tym zadbanie o podstawowe potrzeby fizjologiczne),
 - iii. okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem

⁸Za pomocą szkolenia dostępnego na platformie My HR Suite.

Rozdział IV

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

§ 9.

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - a) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim);
 - b) podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego;
 - c) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - a) osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
 - b) innego małoletniego uczestniczącego w procesie praktyk/staży organizowanych na terenie Zakładu.
4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, osoba odpowiedzialna za interwencję może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.
7. Wskazane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski o podejmowanej interwencji.
8. Należy pamiętać, że w przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15. roku życia, istnieje **prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia na Policję lub do prokuratury. (Załącznik nr 5)**. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.

§ 10.

1. 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. Notatka może zostać sporządzona **na piśmie lub przestana za pośrednictwem poczty elektronicznej**.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.

3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę.
4. 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.
5. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się **kartę interwencji**, której wzór stanowi Załącznik nr 9 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Spółkę
6. 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.
7. 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.

§ 11.

W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112 lub 998 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w standardach.

§ 12.

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu. 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 osobą odpowiedzialną za interwencję 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 gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie umowy z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

§ 13.

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przekazuje informację personelowi 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.

§ 14.

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego uczestniczącego w procesie praktyk/staży organizowanych na terenie Zakładu, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzewanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.
2. Zaleca się korzystanie z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania pracodawcy.
3. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami prawnymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji kontaktuje się ze szkołą, do której uczęszcza małoletni.
4. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwą 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.

§ 15.

Plan wsparcia

1. Wobec małoletniego poddawanego krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu przekazuje małoletniemu informację na temat dostępnych zasobów pomocowych. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.
2. Listę miejsc, gdzie skierować opiekuna prawnego dziecka potrzebującego wsparcia dla siebie i dziecka stanowi Załącznik 4.

Rozdział V

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

§ 16.

Dostęp do internetu, dla małoletnich w zakresie niezbędnym do realizacji programu stażu i/lub praktyk, odbywa się pod nadzorem pracownika lub na wyznaczonych, odpowiednio zabezpieczonych stanowiskach.

Rozdział VI

Monitoring

§ 17.

1. Niniejsze Standardy podlegają raz na dwa lata weryfikacji pod względem zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oraz ocenie ich merytorycznej przydatności.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1, dokonywana jest przez osobę odpowiedzialną za Standardy przy współudziale innych osób wskazanych przez Zarząd Spółki.
3. Na podstawie weryfikacji, o której mowa w ust. 1, oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, sporządza raport, który następnie przekazuje pracodawcy. Część raportu stanowi ocena znajomości standardów przez pracowników, zestawienie zgłaszanych naruszeń standardów ochrony małoletnich oraz propozycje zmian.
4. Każdy pracownik ma prawo zgłosić potrzebę wprowadzenia zmian w obowiązujących w Spółce Standardach Ochrony Małoletnich (SOM).
5. Pracodawca w terminie jednego miesiąca od otrzymania raportu, o którym mowa w ust. 3, podejmuje decyzje co do wprowadzenia zmian do standardów ochrony małoletnich i powierza przygotowanie zaktualizowanego dokumentu osobie odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich.
6. Pracownicy zostają zapoznani z wnioskami i rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie.
7. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

§ 18.

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem 15 grudnia 2025.
2. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej -załącznik nr 10 przeznaczony dla małoletnich następuje w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi przez pracowników, małoletnich i ich opiekunów poprzez:
 - a) udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy,
 - b) zamieszczenie na stronie internetowej pracodawcy stosownej informacji o wprowadzeniu Standardów w Spółce,
3. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów , za proces informacyjny odpowiedzialność ponoszą Kierownicy komórek organizacyjnych Spółki współpracujących z podmiotem zewnętrznym .

Zatwierdzenie

WICEPREZES ZARZĄDU

mgr inż. Krzysztof Burda

PREZES ZARZĄDU

Przemysław Grycman

(podpisy w imieniu Zarządu Spółki)

Rybnik, dnia 05.12.2025,

Zasady bezpiecznych relacji pracowników PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku z małoletnimi

Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych pracodawcy oraz swoich kompetencji. 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.

Relacje pracowników z małoletnimi :

Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi. Działania powinny być realizowane w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji zachowania pracownika.

Komunikacja z małoletnimi

1. W komunikacji z małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
3. Nie wolno Ci zawstydząć, upokarzać, lekceważyć i obrażać małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa małoletniego lub innych małoletnich należy reagować stanowczo i zdecydowanie unikając krzyku¹.
4. Nie wolno Ci 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.
5. Podejmując decyzje dotyczące małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
6. Szanuj prawo małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępnie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
7. Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz

¹Krzyk, zakładając pozytywne intencje i cel osoby, która krzyczy nie daje gwarancji zatrzymania/uniknięcia niebezpieczeństwa, lecz przeciwnie, może doprowadzić do silnego przestraszenia dziecka i w związku z tym do jego gwałtownej, niekontrolowanej reakcji

aktywności z małoletnimi. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, kiedy musisz zostać z małoletnim sam na sam, zawsze powiadom o tym innych pracowników oraz poinformuj, w którym dokładnie miejscu będziesz przebywać wraz z małoletnim.

8. Nie wolno Ci 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).
9. Zapewnij małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjął pracodawca) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.

Działania z małoletnimi:

1. Doceniaj i szanuj wkład małoletnich w podejmowane działania, aktywnie ich angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
2. Unikaj faworyzowania małoletnich.
3. Nie wolno Ci nawiązywać z małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
4. Nie wolno Ci utrzymywać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli pracodawca nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie uzyskano zgód opiekunów małoletnich oraz samych małoletnich.
5. Nie wolno Ci proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności małoletnich.
6. Nie wolno Ci przyjmować pieniędzy ani prezentów o znacznej wartości od małoletnich, ani opiekunów małoletniego. Nie wolno Ci wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec małoletniego lub opiekunów małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.
7. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie małoletniego przez pracownika lub pracownika przez małoletniego, muszą być raportowane pracodawcy. Jeśli jesteś ich świadkiem reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

hal

Kontakt fizyczny z małoletnimi:

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. Kieruj 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 Twoich dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie.

1. Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego.
2. Nigdy nie dotykaj małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
3. Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich działań.
4. Zachowaj szczególną ostrożność wobec małoletnich, które doświadczyły przemocy i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że małoletni będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi. W takich sytuacjach powinienes reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.
5. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawny bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub małoletnich, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.
6. Kontakt fizyczny z małoletnim może odbywać się wyłącznie za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą. Przed przytuleniem, aby np. go pocieszyć lub uspokoić, należy zapytać go, czy tego potrzebuje.

Kontakty poza godzinami pracy:

Co do zasady kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie Twoich obowiązków. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy z małoletnim utrzymywane są relacje towarzyskie lub rodzinne (jeśli małoletni i opiekunowie prawni małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika), powzięte przed rozpoczęciem praktyk/stażu.



Ochrona małoletniego:

1. W przypadku pracy z małoletnim, które doświadczyło krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania zachowaj ostrożność i dystans w celu ochrony małoletniego. Zawsze tłumacz małoletniemu granice relacji.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia krzywdzenia zawsze stwórz małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii, pamiętając, że może to być dla małoletniego pierwsza i jedyna rozmowa (małoletni może już nie podjąć więcej prób poszukiwania wsparcia). Szczególnie ważne jest, by:
 - a) wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się małoletniemu wierzy;
 - b) zapewnić małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
 - c) wyjaśniać małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
 - d) jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać;
 - e) odpowiednio poinformować małoletniego że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

hake

**Zasady bezpiecznych relacji
między małoletnimi uczestniczącymi w procesie praktyk/stażu
na terenie PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku**

Małoletni przybywający na terenie Spółki powinni traktować się z szacunkiem i życzliwością. Niedopuszczalne są jakiekolwiek zachowania mające znamiona przemocy.

Zabronione są zachowania takie jak:

- a) przemoc werbalna (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
- b) przemoc relacyjna (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
- c) przemoc fizyczna (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
- d) przemoc materialna (np. kradzież, niszczenie przedmiotów)
- e) cyberprzemoc/przemoc elektroniczna (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
- f) wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała i/lub zmuszanie do stosunku płciowego i/lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
- g) przemoc uwarunkowana normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.

Proces wdrożenia procedury reagowania

**W PRZYPADKU ZACHOWANIA TRUDNEGO, AGRESYWNEGO LUB PRZEMOCY ZE STRONY
MAŁOLETNIEGO**

w przypadku zaobserwowania u małoletniego przejawów wzmożonego napięcia, zdenerwowania lub trudności stwarzających prawdopodobieństwo wystąpienia zachowania trudnego, w tym agresywnego, autoagresywnego, zagrażającego sobie lub otoczeniu należy niezwłocznie podjąć działania, aby przeciwdziałać jego rozwinięciu, w tym należy podjąć z małoletnim rozmowę uspokajającą, wyciszającą, o ile to możliwe, na neutralny temat (metoda przekierowania uwagi)



jeżeli podjęte czynności w danej sytuacji nie przynoszą efektów i następuje eskalacja zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych należy poinformować osoby wskazane do podejmowania procedury interwencyjnej lub inne osoby z pracowników, które znajdują się w pobliżu, z prośbą o pomoc; osoby te niezwłocznie informują osoby decyzyjne lub specjalistów i udzielają wsparcia w danej sytuacji;



następnie, w przypadku wystąpienia bardzo agresywnego zachowania, którego nie można powstrzymać i stwarza ono zagrożenie dla zdrowia i życia własnego i innych osób, należy niezwłocznie, jeżeli jest taka konieczność, udzielić pierwszej pomocy przedmedycznej, wezwać Pogotowie Ratunkowe lub Policję, a następnie powiadomić opiekunów prawnych małoletniego - w tej sytuacji można, jeśli jest to niezbędne, możliwe i bezpieczne dla każdego uczestnika zdarzenia, zastosować jak najmniej inwazyjną formę przerwania aktu agresji;



należy zadbać o bezpieczeństwo każdego uczestnika zdarzenia, w tym świadków;



do momentu uzyskania pewności, że sytuacja została zażegnana, a zachowanie trudne ustąpiło, nie wolno pozostawić małoletniego samemu sobie, tzn. „stracić go z pola widzenia”;



należy zadbać o bezpieczeństwo wszystkich uczestników zdarzenia, świadków i udzielić im wsparcia, np. pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Jeśli pracodawca nie ma takich możliwości we własnym zakresie, może skierować osoby do podmiotów wymienionych w §2 ust. 2 i 3.

Wskazania dla ogółu pracowników PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku

- ✓ zapoznanie się z ww. procedurą reagowania w przypadku zachowania trudnego, agresywnego lub przemocy ze strony małoletniego, zadaniami i procesem realizowania w przypadku jej podjęcia,
- ✓ dysponowanie numerami osób odpowiedzialnych za podejmowanie interwencji u pracodawcy oraz informacją o dostępności treści SOMw Spółce - za przekazanie treści Standardów pracownikom i zebranie oświadczeń o zapoznaniu się z ich treścią oraz kolejno przekazanie ich do Działu DKP odpowiedzialność ponoszą bezpośrednio Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych Spółki,
- ✓ systematyczne doskonalenie kompetencji i umiejętności w zakresie niezbędnym do podejmowania działań określonych w ww. procedurze.

hale

Informacja dla opiekuna małoletniego

Gdzie skierować opiekuna potrzebującego wsparcia dla siebie i małoletniego?

- **Lokalne ośrodki pomocy społecznej** – oprócz wsparcia ekonomicznego, prawnego, mieszkaniowego, rzeczowego itd. wiele ośrodków oferuje również warsztaty podnoszenia umiejętności wychowawczych, kursy kompetencji rodzicielskich czy zajęcia w ramach „Akademii rodziców”. W OPS-ie istnieje ponadto możliwość uzyskania pomocy asystenta rodziny (na wniosek rodziców), a takżeawnioskowania o asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością, jeśli rodzina posiada pod opieką dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności. Dla wielu rodzin możliwość uzyskania wsparcia asystenckiego jest tym, co ratuje dziecko i rodzinę przed trwałym kryzysem! Pomoc OPS-u jest nieodpłatna.
- **Ośrodki interwencji kryzysowej** – placówki prowadzone przez powiaty. Oferują pomoc osobom, które doświadczają trudnej sytuacji życiowej i braku równowagi psychicznej na skutek m.in.: śmierci bliskiej osoby, choroby własnej, dziecka czy innej bliskiej osoby, rozvodu/rozstania, konfliktów w rodzinie, zagrożenia przemocą. W ośrodku prowadzone jest poradnictwo psychologiczne, interwencja kryzysowa, krótkoterminowa psychoterapia, organizowane są warsztaty i grupy wsparcia. Pomoc OIK-u jest nieodpłatna.
- **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne** – świadczą pomoc diagnostyczną i konsultacyjną, organizują kursy psychoedukacyjne i podnoszące kompetencje rodzicielskie (np. szkoła dla rodziców, warsztaty pozytywnej dyscypliny, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD). Pracują w nich zespoły orzecznicze, umożliwiające uzyskanie m.in. orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, opinii o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju, orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania. Pomoc w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej jest bezpłatna.
- **Specjalistyczne poradnie rodzinne** – publiczne ośrodki świadczące pomoc psychologiczną i wsparcie dla par i rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych i rodzinnych, prowadzą psychoterapię dzieci i dorosłych, organizują warsztaty i grupy dla rodziców. Pomoc SPR jest bezpłatna.
- **Ośrodki wczesnej interwencji** – oferują kompleksową, skoordynowaną, wielospecjalistyczną pomoc dzieciom do lat 7 oraz ich opiekunom (w zakresie opieki nad dzieckiem). OWI działają w ramach NFZ, potrzebne jest skierowanie od lekarza. W OWI dziecko może liczyć na m.in.: terapię wczesnego wspomagania rozwoju, fizjoterapię, zajęcia logopedyczne i inne. OWI oferują pomoc dzienną i bezpłatną.
- **Ośrodki wsparcia dziennego** (dawniej „świetlice środowiskowe”) – pobyt dziecka w takim ośrodku trwa kilka godzin (głównie po lekcjach), jest bezpłatny i dobrowolny, a oferta kierowana jest przede wszystkim do rodzin borykających się z trudnościami wychowawczo-

opiekunów, które wychowują dzieci w wieku szkolnym. W ośrodkach wsparcia dziennego dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych, kompensacyjnych i innych.

- **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** – oferują wsparcie dla dzieci oraz rodziców doświadczających kryzysu psychicznego i trudności rodzicielskich w formie indywidualnej, grup terapeutycznych i warsztatów. Centra działają w ramach NFZ.
- **Centra pomocy dzieciom** – są to miejsca, w których dzieci pokrzywdzone przestępstwem oraz ich opiekunowie otrzymują pod jednym dachem kompleksową i interdyscyplinarną pomoc. Oznacza to, że sprawę dziecka, które trafi pod opiekę centrum, prowadzi od początku do końca grupa tych samych profesjonalistów. Na spotkaniach zespołu interdyscyplinarnego wspólnie podejmują decyzję, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje dziecko i jego opiekunowie. Strategię pomocy realizują – na ile jest to możliwe – pracownicy szkoły: psycholodzy, lekarze, pracownik socjalny. Odbywa się tu również przesłuchanie sądowe dziecka, jeśli jest to potrzebne. Mapę tych miejsc znajdziesz na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.
- **Ogólnopolskie i lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci.** Warto zachęcić rodziców, aby sprawdzili i poszukali oferty dla siebie. Wśród dostępnych możliwości są między innymi: grupy wsparcia (dla rodziców małych dzieci, dla rodziców w żałobie, dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością, itd.), konsultacje i terapie psychologiczne, warsztaty i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców, warsztaty dla dzieci.
- **Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116111 prowadzony przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę**, - bezpłatny, anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim; <https://116111.pl>
- **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznicki Praw Dziecka 800121212** – bezpłatny anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim, <https://800121212.pl>

hale

Załącznik nr 5
do Standardów Ochrony Małoletnich
w PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku

wzór
zawiadomienia
o możliwości popełnienia przestępstwa

Miejscowość, data
Prokuratura Rejonowa
W⁵

L.Dz.

Zawiadamiający: (pełna nazwa pracodawcy i oficjalny adres)

reprezentowany przez:

adres do korespondencji:

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

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

Uzasadnienie

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

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

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

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

.....
podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję

Załącznik nr 6
do Standardów Ochrony Małoletnich
w PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku

Materiały przydatne do przygotowania pracowników sprawujących opiekę nad małoletnimi w Spółce

1. Rozpoznawanie symptomów krzywdzenia dziecka – e-learning: <https://edukacja.fdds.pl/enrol/index.php?id=181>
2. Symptomy wykorzystywania seksualnego dzieci a zachowania seksualne dzieci i młodzieży – e-learning: <https://edukacja.fdds.pl3>
3. Diagnoza przemocy rówieśniczej – e-learning: Diagnoza przemocy rówieśniczej -Platforma edukacyjna FDDS;
4. Kurs skutecznego reagowania na przemoc – e-learning: <https://edukacja.fdds.pl1>
5. Inne materiały edukacyjne i szkolenia : <https://edukacja.fdds.pl> ; <https://standardy.fdds.pl>
6. Na stronie Zespołu ds. Ochrony Małoletnich działającego przy Ministerstwie Sprawiedliwości można znaleźć szereg informacji praktycznych przydatnych we wdrażaniu standardów ochrony małoletnich. Zespół do Spraw Ochrony Małoletnich - Ministerstwo Sprawiedliwości - Portal Gov.pl (www.gov.pl)

Załącznik nr 7
do Standardów Ochrony Małoletnich
w PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku

Oświadczenie pracownika Spółki
o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich
i zobowiązaniu do ich przestrzegania

.....
Kom. Organizacyjna

.....
Data, miejscowość

.....
Imię i nazwisko pracownika

OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/em się ze Standardami ochrony małoletnich (SOM) obowiązującymi w PWiK Sp. z o.o. z siedzibą w Rybniku zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(Czytelny Podpis pracownika)

Załącznik nr 8
do Standardów Ochrony Małoletnich
w PWiK Sp. z o. o. z siedzibą w Rybniku

Oświadczenie
dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (w przypadku
zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej)

.....
Nr pracownika.....
Data, miejscowość.....
Imię i nazwisko pracownika

Oświadczam, że nie była/em prawomocnie skazana/y 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 mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściłam/em się takich czynów zabronionych. Oświadczam także, że nie mam 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.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Podpis pracownika

Karta interwencji

.....
Data, miejscowość

Data zgłoszenia:

Osoba zgłaszająca:

Rodzaj incydentu/zdarzenia:

1. Podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim).
2. Podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego.
3. Zaniedbanie potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).

Osoba/y wskazana/e jako działająca na szkodę małoletniego:

- Osoba/y dorosła/e (pracownicy, osoby trzecie) – imię i nazwisko, stanowisko/relacja z Zakładem
- Inny małoletni uczestniczący w procesie praktyk/staży organizowanych na terenie Zakładu – imię i nazwisko

Osoba przyjmująca zgłoszenie:

Data interwencji:

Rodzaj podjętej interwencji:

Ustalenia interwencji:

Lista dokumentacji wytworzonej podczas interwencji:

- 1.
- 2.
3.

.....
(Podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję)

hde