

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

w VOSS Automotive Polska sp. z o.o.

Preambuła

VOSS Automotive Polska sp. z o.o. (dalej: **VOSS** lub **Pracodawca**) działając w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu, uznaje za swoją odpowiedzialność promowanie i szanowanie praw małoletnich. Realizując zatem powyższą misję, jak również prawny obowiązek przewidziany w art. 21 oraz rozdziale 3a ustawy z 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, VOSS stworzył niniejszy dokument, mający na celu wdrożenie standardów ochrony małoletnich w działaniach edukacyjnych prowadzonych przez Spółkę związanych ze stażami uczniowskimi oraz praktyczną nauką zawodu, w szczególności stworzenie miejsca pracy, w którym pracownicy młodociani będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych z pełnym poszanowaniem ich potrzeb oraz praw.

Rozdział I

Terminy używane w dokumencie Standardy ochrony małoletnich

1. **Pracodawca** – VOSS Automotive Polska sp. z o.o. z siedzibą w Nowej Wsi Legnickiej, w tym członkowie zarządu, dyrektorzy, kierownicy zakładu pracy lub inne osoby odpowiadające za organizację pracy w imieniu pracodawcy, będący przełożonymi pracowników w zakładzie pracy, w którym jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staże uczniowskie.
2. **Pracownik/Współpracownik** – 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.
3. **Młodociany/Pracownik młodociany/Małoletni /Dziecko**- pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, lub pracownik powyżej 18 roku życia, ale kontynuujący naukę w szkole, w tym osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § 2¹-2³ kodeksu pracy,
4. **Pracownik wyznaczony do pracy z młodocianymi**- osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu.
5. **Zakład pracy**- miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez Małoletniego
6. **Opiekun prawny**- przedstawiciel ustawowy małoletniego: rodzic [w rozumieniu art. 98 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r.- Kodeks rodzinny i opiekuńczy, dalej „KRO”], opiekuna [w rozumieniu art. 155 KRO], rodzica zastępczego [w rozumieniu art. 112¹ KRO], opiekuna tymczasowego [osoba upoważniona do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych- w rozumieniu art. 25 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa].
7. **Krzywdzenie dziecka**- każda forma naruszenia integralności psychofizycznej dziecka, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie [zamierzone lub niezamierzone], działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju, w tym inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing.

Podstawowe formy krzywdzenia	
Przemoc fizyczna wobec Małoletniego	działanie bądź zaniechanie, wskutek którego Małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony, które może mieć miejsce jednorazowo lub w sposób powtarzający się.
Przemoc psychiczna wobec Małoletniego	działanie bądź zaniechanie, wskutek którego Małoletni doznaje faktycznej, nie fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony, które może mieć miejsce jednorazowo lub w sposób powtarzający się.
Przemoc seksualna wobec Małoletniego (wykorzystywanie seksualne Małoletniego)	angażowanie Małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Obejmuje zarówno sytuacje, w których nie dochodzi do kontaktu fizycznego (np. molestowanie werbalne, w szczególności prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku Małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania Małoletniego), jak i sytuacje, w których do takiego kontaktu dochodzi.

8. **Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym** (dalej: „**Rejestr**”) – rejestr obywateli polskich prowadzony przez Ministra Sprawiedliwości, którzy dopuścili się przestępstwa z pobudek seksualnych, wprowadzony na mocy ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Rejestr prowadzony jest w dostępie publicznym i ograniczonym; VOSS korzysta z Rejestru z dostępem ograniczonym).
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.
10. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu.
11. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami.
12. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – pracownik wyznaczony przez pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia małoletniemu po ujawnieniu krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania.
13. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.
14. **Standardy ochrony małoletnich/ SOM/Standardy**- niniejszy dokument.

Rozdział II

Rekrutacja Pracowników/Współpracowników mających kontakt z Młodocianymi

1. Przed powierzeniem Pracownikowi wyznaczonemu do pracy z młodocianymi, Pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji oraz pracy z Młodocianymi.
2. Pracownik wyznaczony do pracy z młodocianymi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy Młodocianych i sprawuje nad nimi bezpośredni nadzór.
3. Pracodawca a przed nawiązaniem stosunku pracy lub współpracy na podstawie innego stosunku prawnego z Pracownikiem/Współpracownikiem, który będzie miał kontakt w pracy z Małoletnim lub przed dopuszczeniem Pracownika w trakcie zatrudnienia, a Współpracownika w trakcie świadczenia usług do kontaktu z Małoletnim:
 - a. sprawdza, czy dane osoby, o której mowa w ust. 1 powyżej nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
 - b. pobiera od osoby, o której mowa w ust. 1 powyżej, informację o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego [dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa].
 - c. pobiera od osoby, o której mowa w ust. 1 powyżej, oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa [państwo obywatelstwa - dotyczy obcokrajowców], składane pod rygorem odpowiedzialności karnej. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - d. pobiera od osoby, o której mowa w ust. 1 powyżej, informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w lit. c.
 - e. w przypadku, gdy kraj o którym mowa w lit. c nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji, pobiera oświadczenie o niekaralności, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.

Rozdział III

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami a Małoletnimi

1. Ogólne zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi obowiązują każdego Pracownika/Współpracownika, którzy mają kontakt z Małoletnimi.
2. Pracownicy wyznaczeni do pracy z Młodocianymi 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 realizacji praktycznej nauki zawodu lub stażu uczniowskiego przez Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, Pracodawca dostosowuje SOM, kierując się zaleceniami przekazanymi przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnię psychologiczno- pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy.
4. Wszelkie czynności podejmowane przez Pracowników względem Małoletnich uwzględniają działanie dla dobra Małoletniego oraz jego najlepszy interes. W szczególności, Małoletni traktowany jest z szacunkiem, uwzględnieniem jego godności, potrzeb oraz prawa do prywatności.
5. Za niedopuszczalne należy uznać:
 - a. jakiegokolwiek stosowanie przemocy wobec Małoletniego,
 - b. nawiązywanie z Małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze intymnym lub seksualnym,
 - c. utrwalanie wizerunku Małoletniego dla potrzeb prywatnych Pracownika.
6. Jakiegokolwiek kontakt podejmowany przez Pracownika względem Małoletniego powinien być jawny oraz ograniczony do realizacji działań i obowiązków służbowych.
7. Każdy komunikat, działanie lub czynność podejmowana wobec Małoletniego, powinny być adekwatne do sytuacji, z uwzględnieniem stopnia jego rozwoju i indywidualnych potrzeb psychofizycznych, bezpieczne oraz uzasadnione, w szczególności zaś, nie powinny skutkować nierównym traktowaniem Małoletniego względem innych Małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
8. Jakiegokolwiek kontakt fizyczny, w tym kontakt fizyczny w formie pomocy (np. podtrzymywanie, przytrzymywanie), dozwolony jest tylko za zgodą Opiekuna prawnego, z wyłączeniem sytuacji niebezpiecznych np. ratujących zdrowie lub życie Małoletniego.
9. Dozwolone jest użycie krzyku wobec Małoletniego, wyłącznie gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem Małoletniego przed niebezpieczeństwem.
10. Każdy Pracownik powinien zwracać uwagę, czy dzieci pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

Rozdział IV

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi

1. Pracownik wyznaczony do pracy z Młodocianymi zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
2. Małoletni realizujący na terenie Zakładu pracy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.
3. Obowiązkiem Małoletnich przebywających na terenie Zakładu pracy jest respektowanie praw i wolności osobistych innych Małoletnich, ich prawa do własnych poglądów, wyrażania własnego zdania, wyglądu i zachowania- w ramach społecznie przyjętych norm i wartości.
4. Małoletni nie powinien naruszać praw innych Małoletnich ani stosować wobec nich przemocy w żadnej formie. Kontakty Małoletnich powinny cechować się wysoką kulturą osobistą oraz kontrolą swojego zachowania i emocji.
5. Małoletni mają obowiązek przeciwstawiania się wszelkim przejawom agresji i uprzejmości oraz informowania Pracownika wyznaczonego do pracy z Młodocianymi o zaistniałej sytuacji.

6. W przypadku zachowań naruszających obowiązujące normy, Pracownik wyznaczony do pracy z Młodocianymi niezwłocznie informuje o tym fakcie Opiekuna prawnego Małoletniego.
7. Zachowaniem niedopuszczalnym pomiędzy Małoletnimi jest w szczególności:
 - a. nieuzasadnione opuszczanie miejsca, w którym realizowane działania edukacyjne (praktyki, staż), bez zgody Pracownika wyznaczonego do pracy z Młodocianymi,
 - b. filmowanie, fotografowanie i upublicznianie zdarzeń z udziałem innych bez ich zgody,
 - c. niestosowne zachowanie wobec rówieśników, tj. znęcanie się, używanie wulgaryzmów, stosowanie agresji,
 - d. naruszanie nietykalności osobistej innej osoby.

Rozdział VII

Procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia Małoletniego

A. POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Krzywdzenie Małoletnich może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące Pracownikami lub Współpracownikami, członkowie rodziny Małoletniego jak i osoby trzecie, inni Małoletni, zarówno odbywający u Pracodawcy praktyki lub zatrudnione u Pracodawcy, jak i inni małoletni, z którymi Małoletni ma kontakt poza Zakładem pracy.
2. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a. popełnienia przestępstwa na jego szkodę;
 - b. przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy Małoletniego;
 - c. Małoletni jest pokrzywdzony przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;
 - d. zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być Opiekunowie prawni Małoletniego;
 - e. innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
3. W przypadku zagrożenia zdrowia i życia Małoletniego należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.
4. Każdy Pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia Małoletnich, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie Pracownika skierowanego do pracy z Młodocianymi lub Pracodawcy o zaobserwowanym problemie bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu Małoletniego bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa.¹ W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo pracodawcy powinno być poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura).

¹Art. 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.), zgwałcenia 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 k.k.), seksualne wykorzystanie małoletniego poniżej lat 15 (art. 200 k.k.). Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

B. KRZYWDZENIE ZE STRONY DOROSŁEGO

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesłać je do odpowiedniej jednostki Policji lub prokuratury. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie doszło do przestępstwa, wówczas należy przesłać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popełnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby Pracodawcy.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę Małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego należy poinformować szkołę Małoletniego o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskie Karty.
3. W przypadku, gdy doszło do krzywdzenia Małoletniego niebędącego przestępstwem ze strony Pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z Pracownikiem i w razie braku poprawy wdrożyć działania dyscyplinujące, w tym rozważyć rozwiązanie umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W przypadkach poważnych Pracodawca może rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku istnienia stosownych procedur wyjaśniających przypadki dyskryminacji i mobbingu zastosowanie znajdują te procedury.

C. KRZYWDZENIE ZE STRONY RÓWIEŚNIKA

1. W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę Małoletniego lub dokonanie innej formy krzywdzenia (np. prześladowanie w internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny i nieletnich lub jednostkę Policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie.
2. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka nieletni dokonujący krzywdzenia, wówczas należy przesłać zawiadomienie do jednostki właściwej dla jego lub jej miejsca zamieszkania. W przypadku braku wiedzy co do powyższego (ponieważ krzywdzenie ma miejsce poza Zakładem pracy), zawiadomienie przesyła się do jednostki Policji lub sądu właściwych dla siedziby Pracodawcy.

D. WSPARCIE PO UJAWNIENIU KRZYWDZENIA

1. Po ujawnieniu krzywdzenia Małoletniego organizuje się spotkanie z jego niekrzywdzącymi Opiekunami prawnymi, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego niekrzywdzącemu Opiekunowi prawnemu przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi.

Rozdział VIII

Osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary

1. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w SOM funkcji:

Obszar odpowiedzialności za poszczególne obszary			
Lp.	Obszar odpowiedzialności	Stanowisko	Dane kontaktowe
1.	Osoba odpowiedzialna za SOM- Przygotowanie pracowników do stosowania SOM i monitorowanie przestrzegania SOM	Dyrektor ds. personalnych i administracyjnych, St. Specjalista ds. personalnych Specjalista ds. personalnych	e-mail: PL-rekrutacja@voss.net tel: 767241438 , -436, -514
2.	Zapewnienie bezpiecznego korzystania z Internetu	Lider IT	e-mail: it-servicedesk@voss.net tel: 767241775
3.	Przyjmowanie zgłoszeń	Dyrektor ds. personalnych i administracyjnych, St. Specjalista ds. personalnych Specjalista ds. personalnych	e-mail: PL-rekrutacja@voss.net tel: 767241438 , -436, -514
4.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	Dyrektor ds. personalnych i administracyjnych, St. Specjalista ds. personalnych Specjalista ds. personalnych	e-mail: PL-rekrutacja@voss.net tel: 767241438 , -436, -514
5.	Koordinacja wsparcia udzielanego małoletniemu	Dyrektor ds. personalnych i administracyjnych, St. Specjalista ds. personalnych Specjalista ds. personalnych	e-mail: PL-rekrutacja@voss.net tel: 767241438 , -436, -514