

Standardy Ochrony Małoletnich
realizujących praktyczną naukę zawodu i staże uczniowskie
na terenie spółki Austrotherm

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 na terenie spółki Austrotherm, 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 spółki Austrotherm oraz swoimi kompetencjami.

Na podstawie paragrafu 1 Zarządzenia Nr 10/2024 z dnia 22 listopada 2024 r., w związku z art. 22 b Ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich z dnia 13 maja 2016 r. wraz z kolejnymi zm. (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 560), ustanawia się procedurę postępowania w stosunku do małoletnich, określaną dalej jako Standardy Ochrony Małoletnich, obowiązujący w Spółce Austrotherm (teren siedziby spółki oraz oddziałów w Skierniewicach i Grodkowie).

§ 1. Objaśnienie terminów

1. Pracodawca – Zarząd spółki Austrotherm, w której jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub/oraz staże uczniowskie.
2. Spółka - firma Austrotherm Sp. z o.o. z siedzibą w Oświęcimiu, wraz z jej oddziałami w Skierniewicach oraz Grodkowie.
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 lub jest uczniem szkoły, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu.
5. Opiekun praktyk zawodowych – pracownik, będący opiekunem, wyznaczony przez pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych.
6. Koordynator ds. standardów – osoba wyznaczona przez pracodawcę, sprawująca nadzór nad realizacją niniejszej procedury.
7. Przemoc - należy przez to rozumieć przemoc psychiczną, fizyczną, ekonomiczną, seksualną oraz zaniedbanie.

8. Rejestr interwencji – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, uwzględniający:
- a) Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej,
 - b) Osobę podejrzaną o przemoc,
 - c) Rodzaj i datę podjętej interwencji,
 - d) Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, kopie zawiadomień wysyłanych do właściwych służb/szkoły).

§ 2. Koordynator ds. standardów

1. Do przyjmowania zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletnim, uruchamianiu procedury interwencji i prowadzeniu dokumentacji wyznaczony jest koordynator ds. standardów – p. Renata Szymeczko – Kierownik ds. Kadr i Płac.
2. Dokumentacja dotycząca interwencji przechowywana będzie w spółce Austrotherm, u koordynatora ds. standardów.

§ 3. Zasady bezpiecznych relacji

1. Zasady ujęte w niniejszym dokumencie obowiązują wszystkie osoby zatrudniane przez Spółkę, bez względu na podstawę zatrudnienia. Zasady obowiązują również osoby odbywające praktyki, wolontariuszy lub osoby fizyczne i osoby prawne współpracujące ze Spółką na podstawie odrębnych umów.
2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych, pracodawca:
 - a) sprawdza czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przepływów 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*). Wydruk z Rejestru przechowuje się w aktach osobowych pracownika,
 - b) pobiera się informację z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności tejże osoby.
3. Pracownik zobowiązany jest do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie jest odpowiednie do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec małoletniego.
4. Nie wolno zachowywać się w obecności małoletnich w sposób niestosowny. Zakazuje się używania wobec małoletnich wulgarnych słów, gestów, żartów, czynienia obraźliwych uwag, nawiązywania w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej lub wykorzystywanie wobec małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej.
5. Pracownik w kontakcie z małoletnimi:
 - a) odnosi się do małoletniego z szacunkiem,
 - b) nie zawstydzia, nie lekceważy, nie upokarza i nie obraża małoletniego,
6. Obowiązuje zasada równości traktowania małoletnich, bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, religijny, kulturowy, światopogląd.
7. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją lub wykonywaną pracą, dotyczących małoletnich.

8. Małoletni ma prawo do prywatności, odstępnie od tej zasady poufności każdorazowo musi być uzasadnione obiektywnie uzasadnionymi okolicznościami lub obowiązującymi przepisami prawa.
9. Pracownik nie może utrzymywać wizerunków małoletnich w celach prywatnych, również zawodowych, jeżeli opiekun małoletniego nie wyraził na to zgody.
10. Każde zachowanie noszące znamiona przemocy (zarówno fizycznej jak i psychicznej) wobec małoletniego jest niedozwolone.
11. Pracownikowi nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
12. Zabronione jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych, czy składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Dotyczy to także seksualnych komentarzy, żartów gestów, udostępniania małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na formę.
13. Zabronione jest proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, e-papierosów, napojów energetycznych, nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności małoletnich.
14. Kontakt poza godzinami pracy z małoletnimi jest co do zasady zabroniony.
15. Nie wolno zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy. Dotyczy to także kontaktów z małoletnimi poprzez wszelkie prywatne kanały komunikacji.
16. Zakazy, o których mowa w pkt. 14 oraz 15 nie dotyczą przypadków, gdy pracownika łączą z małoletnim lub jego opiekunem relacje rodzinne.

§ 4. Zasady podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego

1. W przypadku krzywdzenia małoletniego na terenie Spółki, pracownik będący świadkiem krzywdzenia, ma obowiązek podjąć działania zmierzające do wyeliminowania takich zachowań (zwrócenie uwagi) oraz zgłosić tę okoliczność do koordynatora ds. standardów.
2. Koordynator ds. standardów sporządza notatkę służbową zawierającą opis sytuacji oraz w porozumieniu z pracodawcą podejmuje decyzję o poinformowaniu o tym opiekuna prawnego małoletniego, jak również, o konieczności wezwania Policji.
3. Jeśli interwencja dotyczy czynu zabronionego, koordynator ds. standardów informuje o tym fakcie pracodawcę, który następnie składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do odpowiednich organów ścigania.

§ 5. Zasady ochrony wizerunku małoletniego oraz zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu

1. Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.

2. Pracownikowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku małoletniego (tj. filmowanie, fotografowanie) na terenie Spółki bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego – w tym celu pracownik musi skontaktować się z opiekunem małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekunów na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.
4. Upublicznienie przez pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna.
5. Przed utrwaleniem wizerunku należy małoletniego oraz opiekuna poinformować o tym, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany w celach promocyjnych.
6. Pracodawca zapewniając małoletnim dostęp do Internetu, jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
7. Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez małoletniego z zasadami bezpiecznego korzystania z Internetu.

§ 6. Udostępnianie Standardów Ochrony Małoletnich

1. Treść niniejszego dokumentu jest jawna, ogólnodostępna dla małoletnich, ich opiekunów oraz pracowników Spółki.
2. Standardy Ochrony Małoletnich dostępne są na stronie internetowej pod adresem: <https://www.austrotherm.pl> oraz na tablicach ogłoszeń:
 - Austrotherm Sp. z o.o., 32-600 Oświęcim, ul. Chemików 1
 - Austrotherm Sp. z o.o., 96-106 Skierniewice, ul. Fabryczna 80/82
 - Austrotherm Sp. z o.o., 49-200 Grodków, ul. Wrocławska 64

§ 7. Aktualizacja standardów ochrony małoletnich

1. Niniejsze Standardy, nie rzadziej niż raz na dwa lata, podlegają kontroli, ocenie i aktualizacji dokonywanej przez pracodawcę w porozumieniu z koordynatorem ds. standardów.
2. W ramach czynności, o których mowa w pkt. 1, przeprowadza się m.in. wywiad wśród pracowników monitorujący poziom realizacji niniejszej procedury.
3. Wnioski z czynności, o których mowa powyżej należy udokumentować pisemnie.

WICEPREZES ZARZĄDU

mgr inż. Bogdan Chlebowski

PREZES ZARZĄDU

mgr inż. Jerzy Płonka