

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W FIRMIE HOPSASA MAŁGORZATA JESIOTR

Preambuła

Standardy Ochrony Małoletnich są jednym z elementów systemowego rozwiązania ochrony małych dzieci przed krzywdzeniem i stanowią formę zabezpieczenia ich praw. Należy je traktować jako narzędzie wzmacniające i ułatwiające skuteczniejszą ochronę małych dzieci uczestników zajęć i warsztatów przed krzywdzeniem i zapewnienie im harmonijnego rozwoju w warunkach poczucia bezpieczeństwa, akceptacji i szacunku.

Rozdział I. WYJAŚNIENIE PODSTAWOWYCH TERMINÓW

1. Firma – firma Hopsasa Małgorzata Jesiotr, ul. Nadwiślańska 270, 05-420 Józefów
2. Dziecko/małoletni – każda osoba do ukończenia 18. roku życia.
3. Krzywdzenie dziecka – popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę dziecka, lub zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbanie.
4. Pracownik – każda osoba zatrudniona przez Firmę bez względu na formę zatrudnienia, w tym współpracownik, stażysta, wolontariusz lub inna osoba, która z racji pełnionej funkcji lub zadań ma (nawet potencjalny) kontakt z dziećmi.
5. Opiekun dziecka – nauczyciel, wychowawca, rodzic lub inna osoba, pod której opieką małe dzieci biorą udział w zajęciach oferowanych przez Firmę.
6. Osoba odpowiedzialna za Standardy Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem to właścicielka firmy Hopsasa Małgorzata Jesiotr sprawująca nadzór nad realizacją niniejszych Standardów Ochrony Małoletnich przed krzywdzeniem.
7. Dane osobowe dziecka to wszelkie informacje umożliwiające identyfikację dziecka.

Rozdział II. PROCEDURY KONTROLI PRACOWNIKÓW KTÓRZY MAJĄ LUB MOGĄ MIEĆ BEZPOŚREDNI KONTAKT Z MAŁOLETNIAMI UCZESTNIKAMI WARSZTATÓW PRZED DOPUSZCZENIEM ICH DO PRACY

1. Właściciel Firmy lub wyznaczona przez niego osoba dba, aby pracownicy Firmy, którzy mają lub mogą mieć bezpośredni kontakt z małoletnimi uczestnikami zajęć oferowanych przez firmę posiadali odpowiednie kwalifikacje do pracy i nie stwarzali dla nich zagrożenia.
2. Zasady rekrutacji pracowników obejmują następujące czynności:
 - 2.1. Weryfikację kwalifikacji kandydatów, obejmującą takie dane, jak otrzymane wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, posiadane kwalifikacje zawodowe.
 - 2.2. Zgromadzenie i weryfikację danych identyfikacyjnych kandydatów, dane te obejmują: imię, nazwisko, PESEL, datę urodzenia, nazwisko rodowe, imię ojca, imię matki.
 - 2.3. Weryfikację kandydata w Krajowym Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym:
- Firma uzyskuje informacje, czy dane kandydata są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym, prowadzonym przez Ministra Sprawiedliwości, lub Rejestrze osób, w stosunku

do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie do Rejestru.

- Uzyskane informacje z systemu teleinformatycznego są drukowane oraz załączane do akt osobowych kandydata (bądź analogicznej dokumentacji prowadzonej dla kandydata niebędącego zatrudnionym na podstawie umowy o pracę)

- W przypadku Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie do Rejestru, drukowana jest strona internetowa zawierająca komunikat, że dana osoba nie figuruje w Rejestrze.

2.4. Weryfikację zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego oraz pobranie stosownych oświadczeń od kandydata.

- kandydat zobowiązany jest do przedłożenia informacji 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 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 obcego –

- kandydat posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska przedkłada Firmie informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

– kandydat składa oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat innych niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi.

– Jeżeli prawo państwa narodowości kandydata lub prawo państwa wskazanego w oświadczeniu kandydata nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi, kandydat zobowiązany jest przedłożyć informację z rejestru karnego danego państwa. W przypadku gdy prawo ww. państwa nie przewiduje sporządzenia informacji z rejestru karnego lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, kandydat składa oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany w tym państwie za czyny zabronione odpowiadające przestępstwom określonym w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189 i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż nie dopuścił się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy stosowani się do zakazu zajmowani 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.

2.5. Kandydat jest informowany o istnieniu oraz celach Standardów przed nawiązaniem z nim stosunku pracy lub zawarciem umowy cywilnoprawnej.

2.6. Osoba niespełniająca wymogów wskazanych powyżej, nie może zostać członkiem zespołu Firmy.

Rozdział III. ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA OBJAWY KRZYWDZENIA DZIECI

1. Pracownicy zostali poinformowani i przeszkoleni, że w ramach wykonywanych obowiązków powinni zwracać szczególną uwagę na czynniki ryzyka i objawy krzywdzenia małoletnich uczestników warsztatów oferowanych przez Firmę.

2. Każdy pracownik Firmy, który zauważy lub podejrzewa, że małoletni uczestnik warsztatów oferowanych przez Firmę jest lub może być krzywdzony, zobowiązany jest zareagować, a w razie konieczności udzielić pierwszej pomocy oraz zawiadomić o tym fakcie swojego przełożonego, a w razie potrzeby uprawnione organy.

3. Pracownicy Firmy, którzy w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięli informację o krzywdzeniu małoletniego uczestnika warsztatów lub inne informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom oraz uprawnionym pracownikom Firmy, w tym swojemu przełożonemu oraz opiekunowi małoletniego uczestnika warsztatów oferowanych przez Firmę w ramach działań interwencyjnych.

Rozdział IV. ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY MAŁOLETNIAMI UCZESTNIKAMI WARSZTATÓW, A PRACOWNIKAMI, W TYM ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE WOBEC MAŁOLETNIICH UCZESTNIKÓW WARSZTATÓW

1. Zasady bezpiecznych relacji z małoletnimi uczestnikami warsztatów oferowanych przez Firmę określają, jakie zachowania i praktyki są dozwolone, a jakie niedozwolone podczas wykonywania obowiązków przez pracowników, którzy mają lub mogą mieć bezpośredni kontakt z małoletnimi uczestnikami warsztatów oferowanych przez Firmę.

2. Pracownicy zobowiązani są reagować na wszelkie objawy krzywdzenia małoletnich uczestników warsztatów oraz działać dla dobra i w interesie małoletnich uczestników warsztatów, jak i przestrzegają praw dziecka i w razie potrzeby podejmują działania chroniące te prawa w zakresie swoich możliwości.

3. Niedopuszczalne jest stosowanie przez pracowników jakichkolwiek form przemocy wobec małoletnich uczestników warsztatów, ani akceptowanie takich form przemocy stosowanych przez inne osoby, w tym przez innych małoletnich uczestników warsztatów.

4. Pracowników obowiązuje obiektywizm, sprawiedliwość, bezinteresowność i szacunek w traktowaniu każdego małoletniego uczestnika warsztatów bez względu na pochodzenie, rasę, wyznanie, narodowość czy niepełnosprawność.

5. Zasady bezpiecznych relacji są dostosowane do realiów funkcjonowania Firmy. Wyróżnia się następujące obszary tych relacji:

5.1. Bezpośrednie kontakty pracowników z małoletnimi uczestnikami warsztatów:

5.1.1. Przykładowe formy takiego kontaktów to:

- kontakty związane z prowadzeniem warsztatów w Firmie, wydawaniem posiłków, działaniami animacyjnymi

- działania z zakresu pomocy medycznej (działania ratunkowe związane z udzieleniem pierwszej pomocy)

- zagrożenie lub panika spowodowana czynnikami zewnętrznymi (pożar, intensywne zjawiska atmosferyczne, niebezpieczne zachowania osób trzecich itp.)

- pracownikom zaleca się unikanie pozostawiania z małoletnimi na osobności, bez obecności osób trzecich.

5.1.2. Niedopuszczalne są następujące zachowania Pracowników i Współpracowników Firmy wobec małoletnich:

- wszelkie zachowania, które zawstydzają, upokarzają, deprecjonują lub poniżają dzieci, lub mają znamiona innych form przemocy psychicznej, fizycznej lub wykorzystywania seksualnego;

- krzyk, szantaż słowny i emocjonalny;

- stosowanie kar cielesnych, w tym szarpanie czy bicie;

- niestosowny kontakt fizyczny z małoletnim, naruszający godność dziecka; dopuszczalny kontakt fizyczny powinien być w naturalny sposób związany z zabawą, pomocą dziecku w czynnościach higienicznych, koniecznością zapewnienia dziecku bezpieczeństwa, potrzebą uspokojenia dziecka;

- podawanie małoletniemu alkoholu, leków, wszelkich środków psychoaktywnych;

- akceptowanie bądź uczestniczenie w nielegalnych czynnościach, w które zaangażowany jest małoletni;

- nawiązywanie relacji o charakterze seksualnym z małoletnim; zachowywanie się w sposób seksualnie prowokacyjny.

5.2. Komunikacja

5.2.1. W komunikacji z małoletnimi uczestnikami warsztatów należy zachować spokój, cierpliwość i szacunek. Komunikacja prowadzona jest w sposób konstruktywny, a małoletni Uczestnicy warsztatów mają prawo do odczuwania i mówienia o własnych emocjach. Komunikacja werbalna z małoletnimi uczestnikami warsztatów powinna być pozbawiona akcentów wrogich, wulgarnych, agresywnych, złośliwie ironicznych, dwuznacznych.

5.2.2. Komunikacja z małoletnimi uczestnikami warsztatów nie powinna

- wzbudzać w nich poczucia zagrożenia (niedopuszczalne są groźby, wyzwiska, kary),

- obniżać i niszczyć poczucie wartości małoletniego uczestnika warsztatów (np. poprzez wyzwiska, krzyk, negatywne ocenianie, reakcję nieadekwatną do sytuacji, wzbudzanie poczucia winy, negowanie uczuć),
- upokarzać (poprzez publiczne wyszydzanie, naigrywanie się, ośmieszanie, używanie przezwisk)
- naruszać granic (poprzez niezachowywanie odpowiedniego dystansu, podteksty o charakterze erotycznym).

5.3. Dyscyplinowanie małoletnich uczestników warsztatów odbiera się adekwatnie do ich wieku i poziomu rozwoju. Dyscyplinowanie nie może powodować krzywdzenia.

Niedopuszczalne są wszelkie formy dyscyplinowania mające na celu upokorzenie, poniżenie oparte na wykorzystywaniu przewagi:

- fizycznej (agresja, stosowanie kar fizycznych, środków przymusu bezpośredniego, krępowanie, izolowanie, uniemożliwianie realizacji podstawowych potrzeb fizjologicznych, dopuszczanie się zachowań o charakterze seksualnym),
- psychicznej (dominacja poprzez krzyk, groźby, naruszanie poczucia własnej wartości, lekceważenie potrzeb psychicznych, np. bezpieczeństwa, przynależności, miłości, symulacje wzbudzające strach i obawy o życie własne i rodziny).

6. Opiekunowie/rodzice małoletnich uczestników warsztatów mają prawo do wszelkiej informacji na temat zdarzeń dotyczących ich dziecka, które miały miejsce w Firmie. Informacje na temat małoletniego uczestnika warsztatów udzielane są jedynie jego rodzicom/opiekunom lub upoważnionym organom.

Rozdział V WYMOGI DOTYCZĄCE BEZPIECZNYCH RELACJI MIĘDZY MAŁOLETNIAMI, W TYM ZACHOWANIA NIEDOZWOLONE

1. Naczelną zasadą relacji między małoletnimi jest postępowanie z szacunkiem, przy uwzględnieniu godności i potrzeb wszystkich małoletnich uczestników warsztatów. Małoletni uczestnicy warsztatów uznają prawo innych małoletnich uczestników warsztatów do odmienności i zachowania ich tożsamości ze względu na: pochodzenie etniczne, geograficzne, narodowe, religię, status ekonomiczny, cechy rodzinne, wiek, płeć, orientację seksualną, cechy fizyczne, niepełnosprawność.
2. Kontakty między małoletnimi uczestnikami warsztatów cechować powinna uprzejmość, życzliwość, poprawny język, kontrola swojego zachowania i emocji.
3. Małoletni uczestnicy warsztatów wyrażają swoje sądy i opinie w spokojny sposób, który nikogo nie obraża i nie krzywdzi.
4. Małoletni uczestnicy warsztatów powinni szanować prawo innych małoletnich uczestników warsztatów do prywatności.
5. Małoletnim uczestnikom warsztatów nie wolno używać przemocy fizycznej (niedopuszczalne jest m.in. bicie, kopanie, popychanie, opluwanie, rzucanie w kogoś przedmiotami, napastowanie seksualne)

6. Małoletnim uczestnikom warsztatów nie wolno wzajemnie się zawstydząć, upokarzać, lekceważyć, szykanować ze względu na różnice (tj. np. płeć, pochodzenie, przekonania i religia) oraz obrażać, nie wolno używać wulgarnego, obraźliwego języka, krzyczeć na innych małych uczestników warsztatów (np. obelgi, wyzwiska, wyśmiewanie, szydzenie, przedrzeźnianie, wykluczanie, izolacja).

7. Małoletnim uczestnikom warsztatów nie wolno używać wulgarnych gestów i żartów, czynić obraźliwych uwag, nawiązywać w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywać wobec innych małych uczestników warsztatów przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby, szantażowanie).

8. Niedopuszczalne jest rozwiązywanie konfliktów przez małych uczestników warsztatów siłowo i branie udziału w bójkach.

9. Małoletnim uczestnikom warsztatów nie wolno utrwać wizerunku innych uczestników warsztatów i pracowników (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) w sytuacji, gdy nie wyrazili oni na to zgody i w sytuacjach, które mogą ich zawstydzić lub obrazić.

10. Małoletnim uczestnikom warsztatów nie wolno spożywać na terenie Firmy oraz proponować kolegom alkoholu, wyrobów tytoniowych, substancji psychotropowych, środków odurzających, innych substancji psychoaktywnych lub innych substancji działających podobnie.

Rozdział VI. ZASADY I PROCEDURY INTERWENCJI W PRZYPADKU KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO UCZESTNIKA WARSZTATÓW

Schemat podejmowania interwencji w przypadku krzywdzenia małego uczestnika warsztatów przez pracownika lub inną osobę dorosłą niebędącą pracownikiem:

1. Pracownik, który podejrzewa krzywdzenie małego uczestnika warsztatów przez innego pracownika lub inną osobę dorosłą niebędącą pracownikiem lub posiada informacje o tym fakcie (od ofiary bądź bezpośrednich świadków zdarzenia, albo sam był bezpośrednim świadkiem krzywdzenia małego uczestnika warsztatów przez wspomniane osoby) informuje o tym swojego bezpośredniego przełożonego lub osobę przez niego upoważnioną w tym zakresie, a w przypadku ich nieobecności osobę pełniącą obowiązki od ich nieobecności, przekazując notatkę służbową. Notatka służbowa może zostać sporządzona także przez innego pracownika na podstawie oświadczenia/zeznań świadków zdarzenia.

2. Właściciel Firmy lub osoba przez niego upoważniona w tym zakresie lub osoba pełniąca jego obowiązki pod jego nieobecność podejmuje działania w celu zbadania sprawy:

- zapoznaje się z okolicznościami zdarzenia

- przeprowadza rozmowę wyjaśniającą z pracownikiem lub z inną osobą dorosłą niebędącą pracownikiem podejrzanymi o krzywdzenie małego uczestnika warsztatów, z małym uczestnikiem warsztatów w obecności, jeżeli to możliwe jego rodzica/opiekuna oraz z innymi świadkami zdarzenia.

3. W razie potrzeby, w zależności od charakteru zdarzenia, należy odizolować małego uczestnika od sprawcy lub osoby, co do której zachodzi podejrzenie, że krzywdzi/skrzywdziła małego uczestnika warsztatów i zapewnić mu tymczasową opiekę do czasu przyjazdu rodzica/opiekuna lub uprawnionego organu, w tym Policji.

4. W przypadku, gdy wobec małoletniego zachodzi podejrzenie popełnienia przestępstwa lub w przypadku podejrzenia, że życie i/lub zdrowie małoletniego uczestnika warsztatów jest zagrożone, należy niezwłocznie zawiadomić organy ścigania i/lub pogotowie ratunkowe oraz przekazać im informacje w sprawie wraz z ewentualną notatką. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji ww. podmiotów. Poinformowania służb dokonuje bezpośredni przełożony pracownika, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu lub wyznaczona przez nich osoba.

5. W przypadku, gdy podejrzenie faktu krzywdzenia małoletniego uczestnika warsztatów przez pracownika zostanie potwierdzone, właściciel Firmy lub wyznaczona przez niego osoba przeprowadza z takim pracownikiem rozmowę dyscyplinującą albo w razie konieczności, po ocenie sytuacji, podejmuje wobec pracownika działania wynikające z Kodeksu Pracy.

Schemat postępowania w przypadku krzywdzenia małoletniego uczestnika warsztatów przez rówieśników:

1. W przypadku krzywdzenia małoletniego uczestnika warsztatów przez innego/innych małoletnich uczestników warsztatów, pracownik będący świadkiem zdarzenia zobowiązany jest:

- zdecydowanie i stanowczo przerwać negatywne zachowania uczestników zajęcia
- rozdzieli strony konfliktu i/lub odizolować krzywdzonego od sprawcy/sprawców
- jeśli istnieje taka potrzeba, udzieli pierwszej pomocy pokrzywdzonemu małoletniemu
- niezwłocznie zawiadomić o zdarzeniu opiekuna małoletniego, w razie potrzeby także swojego bezpośredniego przełożonego i/lub organy ścigania
- w razie potrzeby sporządza notatkę. Jeżeli stan pokrzywdzonego małoletniego uczestnika warsztatów wskazuje na zagrożenie jego zdrowia lub życia, pracownik wzywa pomoc medyczną i w razie potrzeby także organy ścigania.

2. W przypadku podejrzenia popełnienia przez nieletniego sprawcę przestępstwa wobec małoletniego pokrzywdzonego, ściganego z urzędu lub w przypadku podejrzenia, że życie i/lub zdrowie małoletniego pokrzywdzonego uczestnika warsztatów jest zagrożone, należy niezwłocznie zawiadomić organy ścigania i/lub pogotowie ratunkowe oraz przekazać im informacje w sprawie wraz z ewentualną notatką. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji ww. podmiotów. Poinformowania służb dokonuje bezpośredni przełożony pracownika, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu.

Schemat postępowania w przypadku stwierdzenia krzywdzenia małoletniego uczestnika warsztatów przez osobę ze środowiska rodzinnego:

1. Pracownik, który powziął informację o podejrzeniu krzywdzenia małoletniego uczestnika warsztatów przez osobę dorosłą ze środowiska rodzinnego małoletniego, niebędącą pracownikiem lub posiada informację o takim fakcie, jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić o tym swojego bezpośredniego przełożonego lub inną wyznaczoną osobę oraz w razie możliwości, drugiego niekrzywdzącego rodzica/opiekuna oraz wysłuchać małoletniego w obecności drugiego pracownika, w razie możliwości bezpośredniego przełożonego lub innej wyznaczonej w tym celu osoby i/lub, o ile jest to możliwe w obecności niekrzywdzącego rodzica/opiekuna, a następnie sporządzić notatkę służbową zawierającą opis

zaobserwowanych zachowań lub symptomów takiego krzywdzenia zauważonych u małoletniego oraz posiadanych informacji.

2. Jeżeli po wysłuchaniu małoletniego okaże się, że jest on ofiarą przemocy w środowisku rodzinnym i/lub zagrożone jest jego zdrowie lub życie, bądź gdy istnieje podejrzenie popełnienia przestępstwa wobec niego, należy niezwłocznie zawiadomić organy ścigania i/lub pogotowie ratunkowe i przekazać im sprawę do dalszego procedowania.

W każdym z powyższych przypadków krzywdzenia małoletnich określonych w niniejszym rozdziale zakładana jest Karta interwencji.

- Kartę interwencji zakłada i przechowuje właściciel Firmy w osobnej teczce/segregatorze w sposób uwzględniający zasady ochrony danych osobowych małoletnich i innych osób, których dane są zgromadzone w dokumentacji.
- Kartę oraz inne dokumenty zgromadzone w danej sprawie (np. notatkę służbową) przechowuje się przez okres nie dłuższy niż okres przedawnienia danego zdarzenia lub roszczeń z nim związanych.

Rozdział VII. ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO, W TYM WIZERUNKU MAŁOLETNIEGO

1. Firma oraz jej pracownicy zobowiązani są do zapewnienia ochrony wizerunku małoletnich, z poszanowaniem ich prawa do prywatności oraz zgodnie z ochroną ich danych osobowych i dóbr osobistych.

2. Zabronione jest utrwalanie wizerunku małoletnich, tj. filmowanie lub fotografowanie bez zgody opiekuna prawnego małoletniego na dokonanie powyższych czynności.

3. Dopuszczalne jest utrwalenie wizerunku małoletniego w sytuacji, gdy stanowi on jedynie część szerszej perspektywy, np. w przypadku utrwalania przebiegu zgromadzenia, publicznej imprezy lub krajobrazu.

4. Przetwarzanie danych osobowych małoletnich odbywa się na wyłączne polecenie właściciela Firmy, w celach wynikających z celów gromadzenia przez Firmę usługi, rozpatrzenie reklamacji, zapewnienie bezpieczeństwa osobom trzecim lub zabezpieczenie mienia Firmy). Przetwarzania danych dokonują uprawnieni w tym celu pracownicy.

5. Pracownicy przed rozpoczęciem wykonywania pracy są zapoznawani z Polityką ochrony danych osobowych obowiązującą w Firmie oraz zobowiązani są do jej stosowania.

6. Firma udziela kompleksowych wyjaśnień opiekunom prawnym małoletnich w zakresie przetwarzania ich danych osobowych.

Rozdział VIII. ZASADY KORZYSTANIA Z URZĄDZEŃ ELEKTRONICZNYCH Z DOSTĘPEM DO SIECI INTERNET ORAZ PROCEDURY OCHRONY MAŁOLETNIICH PRZED TREŚCIAMI SZKODLIWYMI W INTERNECIE ORAZ UTRWALONYMI W INNEJ FORMIE

1. Infrastruktura sieciowa Firmy nie umożliwia dostępu do sieci Internet (WiFi) uczestnikom warsztatów, w tym małoletnim.

2. Na terenie Firmy małoletni mogą w razie potrzeby skorzystać z własnych telefonów i własnego Internetu.

Rozdział IX. ZASADY PRZEGLĄDU I AKTUALIZACJI STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH ORAZ ZAKRES KOMPETENCJI OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH ZA PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO STOSOWANIA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

1. Procedura aktualizowania Standardów Ochrony Małoletnich odbywa się nie rzadziej niż raz na dwa lata.

2. Osobą odpowiedzialną za SOM w Firmie jest właściciel Firmy.

3. Właściciel Firmy lub wyznaczona przez niego osoba monitoruje realizację SOM, reaguje na ich naruszenie oraz koordynuje zmiany w SOM, prowadząc rejestr zgłoszeń i proponowanych zmian.

4. Właściciel Firmy lub wyznaczona przez niego osoba odbiera zgłoszenia dotyczące problemów związanych z zagrożeniem bezpieczeństwa małoletnich na terenie Firmy, reaguje na te zgłoszenia, konsultuje w miarę potrzeb z innymi podmiotami, okresowo przeprowadza diagnozę dotyczącą problematyki przemocy i zagrożeń.

5. Pracownicy, rodzice/opiekunowie małoletnich mogą proponować zmiany w SOM oraz wskazywać ich ewentualne naruszenia.

6. Właściciel Firmy wprowadza niezbędne zmiany i ogłasza pracownikom nowe brzmienie SOM.

Rozdział X. ZASADY UDOSTĘPNIANIA PRACOWNIKOM, MAŁOLETNIOM I ICH RODZICOM/ OPIEKUNOM STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH

1. Standardy są zamieszczone na stronie internetowej pod adresem www.hop-sasa.pl oraz dostępne są w siedzibie Firmy.

2. SOM są także udostępniane pracownikom, małoletnim uczestnikom warsztatów, ich rodzicom/opiekunom w każdym momencie na ich żądanie.

3. Każdy pracownik, który przy wykonywaniu swoich obowiązków ma lub może mieć bezpośredni kontakt z małoletnimi uczestnikami warsztatów ma obowiązek zapoznać się ze standardami w dniu zawarcia umowy o pracę, umowy zlecenia, innej umowy cywilnoprawnej czy rozpoczęcia stażu lub praktyki zawodowej.

4. Zapoznanie się ze SOM pracownicy potwierdzają składając stosowne oświadczenie w tym zakresie.

Niniejsze standardy wchodzi w życie 15 sierpnia 2024.