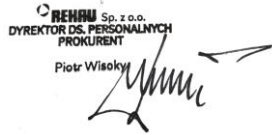


Data utworzenia	23.10.2024
Data weryfikacji	23.10.2024
Data zatwierdzenia	23.10.2024
Data następnej weryfikacji	23.10.2026
Zatwierdził	 <p>REHAU Sp. z o.o. DYREKTOR DS. PERSONALNYCH PROKURENT Piotr Wisoky</p>

Standardy Ochrony Małoletnich REHAU Sp. z o.o.

Preambuła

Firma REHAU zobowiązuje się do zapewnienia bezpiecznego i wspierającego środowiska pracy. Naszą szczególną troską jest ochrona małoletnich przed wszelkimi formami nadużyć, dyskryminacji i zaniedbań. Chcemy, aby zatrudnieni u nas małoletni pracowali w bezpiecznych warunkach, które sprzyjają ich rozwojowi osobistemu i zawodowemu.

Jako firma odpowiedzialna społecznie zobowiązujemy się również do reagowania na wszelkie przejawy zaniedbania i krzywdy, których mogą doznawać małoletni, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. Naszym celem jest stworzenie środowiska, w którym każdy młody człowiek czuje się bezpieczny i wspierany.

Niniejszy dokument określa standardy i procedury, które mają na celu zapewnienie wsparcia i ochrony małoletnich w naszej firmie.

§ 1. Definicje

Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:

- 1) Firma, pracodawca, REHAU, zakład pracy – REHAU Sp. z o.o.;
- 2) Małoletni – każda niepełnoletnia osoba poniżej osiemnastego roku życia, a w kontekście niniejszego dokumentu, pracownik młodociany lub praktykant lub stażysta poniżej osiemnastego roku życia;
- 3) Młodociany, pracownik młodociany – pracownik, który ukończył 15 lat, a nie przekroczył 18 lat, w rozumieniu art. 190 kodeku pracy, w tym osoba poniżej piętnastego roku życia zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu zgodnie z art. 191 § 2¹⁻² kodeksu pracy;
- 4) Pracownik skierowany (wyznaczony) do pracy z małoletnimi – osoba wyznaczona przez pracodawcę do roli opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu;
- 5) Pracownicy – ogół pracowników REHAU oraz osoby pracujące w REHAU na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę;
- 6) Krzywdzenie małoletniego – wszelkie formy fizycznego i/lub emocjonalnego złego traktowania, zaniedbania, wykorzystania seksualnego lub komercyjnego małoletnich.

Krzywdzenie to skutkuje faktyczną lub potencjalną szkodą dla zdrowia małoletniego, jego możliwości przetrwania, rozwoju albo godności;

- 7) Interwencja – działania podejmowane w przypadku stwierdzenia naruszenia zasad bezpiecznych relacji lub odnotowania przypadków krzywdzenia małoletnich;
- 8) Dokument, standardy ochrony małoletnich – niniejszy dokument;

§ 2. Krzywdzenie małoletniego

- 1) REHAU zobowiązuje się zdecydowanie reagować w przypadkach stwierdzenia stosowania przemocy wobec małoletniego, czy też przejawów krzywdzenia małoletniego w jakiegokolwiek formie.
- 2) Krzywdzenie małoletniego może przyjmować różne formy, które można podzielić na cztery główne kategorie:
 - a) **Przemoc fizyczna** (bicie, popychanie, szarpanie, kopanie, duszenie, używanie przedmiotów do zadawania bólu);
 - b) **Przemoc psychiczna** (wyzywanie, poniżanie, zastraszanie, grożenie, ignorowanie potrzeb emocjonalnych małoletniego, odrzucanie, nadmierna krytyka, obwinianie, wyśmiewanie);
 - c) **Wykorzystanie seksualne** (prezentowanie treści o charakterze seksualnym, komentowanie małoletniego w sposób erotyczny, stosowanie żartów i gestów z podtekstem seksualnym, dotykание intymnych części ciała, robienie zdjęć lub filmów o charakterze seksualnym, proponowanie relacji intymnych);
 - d) **Zaniedbywanie** (brak zaspokajania podstawowych potrzeb małoletniego, takich jak jedzenie, ubranie, opieka medyczna, niezapewnienie odpowiednich warunków do nauki i rozwoju, brak nadzoru i opieki, pozostawianie małoletniego bez opieki przez dłuższy czas).
- 3) Sprawcami krzywdzenia małoletniego mogą być osoby dorosłe będące pracownikami pracodawcy, członkowie rodziny małoletniego oraz osoby trzecie. Mogą być też nimi inni małoletni, zarówno zatrudnieni u pracodawcy lub odbywający u niego praktyki, jak też ci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.

§ 3. Zasady bezpiecznych relacji

- 1) Pracownikom bezwzględnie nie wolno dopuszczać się jakiegokolwiek przemocy wobec małoletniego ani też krzywdzić małoletniego w jakiegokolwiek formie.
- 2) Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem małoletnich.
- 3) Każdy pracownik zobowiązany jest traktować każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumiejąc, że małoletni potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy, oraz że czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego małoletniego.

- 4) Małoletni mają prawo do wyrażenia własnego zdania, a także prawo do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków.
- 5) Użycie krzyku wobec małegoletniego dozwolone jest tylko, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem małegoletniego przed niebezpieczeństwem.
- 6) Pracownikom nie wolno stosować wobec małegoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
- 7) Pracownik powinien wysłuchać zdania małegoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
- 8) Pracownikom nie wolno częstować małegoletnich używkami (papierosy, alkohol, narkotyki, inne substancje o podobnym działaniu), także poza zakładem pracy.
- 9) Pracownikom nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małegoletnimi.
- 10) Pracownicy powinni unikać używania wulgarnego języka w obecności małegoletnich.
- 11) Pracownikom nie wolno dopuszczać się niestosowanego kontaktu fizycznego z małegoletnimi.
- 12) Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy małegoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
- 13) Małegoletni pracujący u pracodawcy lub odbywający praktyki obowiązani są zwracać się do rówieśników z życzliwością.
- 14) Wszelkie formy prześladowania przez rówieśników, w tym obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w sieci Internet, są niedozwolone.
- 15) Zakazane jest rejestrowanie wizerunku małegoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

§ 4. Procedury interwencji

1) Zasady ogólne

- a) W przypadku stwierdzenia naruszenia zasad bezpiecznych relacji lub odnotowania przypadków krzywdzenia małegoletniego, pracodawca uruchamia procedurę interwencji.
- b) Za prawidłowość funkcjonowania procedury interwencji odpowiedzialne jest kierownictwo pracodawcy – członkowie zarządu oraz prokurenci. Szczególną rolę w zapewnieniu prawidłowego funkcjonowania procedury interwencji pełni dział personalny.
- c) W przypadku, gdy osobą krzywdzącą małegoletniego jest kierownictwo pracodawcy, wówczas interwencję prowadzi pracownik skierowany do pracy z małegoletnimi.
- d) W przypadku zagrożenia życia i zdrowia małegoletniego należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.

- e) 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 małoletnimi lub kierownictwa 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. 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 odpowiednich służb (policja, prokuratura).

2) Krzywdzenie ze strony dorosłego

- a) W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesać 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 przesać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popełnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby pracodawcy.
- b) W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego należy poinformować szkołę małoletniego o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
- c) 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 rozwiązać umowę z pracownikiem za wypowiedzeniem. W przypadkach poważnych należy rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Decyzja o wadze danego przypadku leży w gestii pracodawcy.
- d) Przypadki dyskryminacji i mobbingu podlegają postępowaniu zgodnie z procedurą „Zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w REHAU sp. z o.o”

3) Krzywdzenie ze strony rówieśnika

W przypadku podejrzenia czynu karalnego na szkodę małoletniego lub dokonania innej formy krzywdzenia (np. prześladowanie w Internecie) należy poinformować właściwy sąd rodzinny lub jednostkę policji o potrzebie wszczęcia postępowania w sprawach nieletnich poprzez pisemne zawiadomienie. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie mieszka małoletni dokonujący krzywdzenia, wówczas należy przesać zawiadomienie do jednostki właściwej dla jego lub jej miejsca zamieszkania, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy (ponieważ krzywdzenie ma miejsce poza zakładem pracy), zawiadomienie przesyła się do jednostki policji lub sądu właściwych dla siedziby pracodawcy.

4) Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

O ile rodzice lub opiekunowie nie są sprawcami krzywdzenia, po ujawnieniu krzywdzenia małoletniego organizuje się spotkanie z jego rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Małoletniemu i jego rodzicowi lub opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc, wraz z danymi teleadresowymi (np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społeczne).

5) Rejestr interwencji

- a) Pracodawca prowadzi rejestr interwencji w formie załącznika do ewidencji młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 193 kodeksu pracy.
- b) Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego młodocianego.

§ 5. Weryfikacja niekaralności pracowników

- 1) Pracodawca, zatrudniając lub wyznaczając pracownika do pracy z małoletnimi, dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
 - a) Sprawdza, czy dane pracownika 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 tej osoby 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 (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego¹.
 - c) Pobiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa². Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - d) Pobiera od tej osoby informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w punkcie c).

¹ dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa

² dotyczy obcokrajowców

- e) W przypadku gdy kraj o którym mowa w punkcie c) nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji pobiera oświadczenie o niekaralności, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
- 2) Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z młodocianymi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z młodocianymi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników skierowanych do pracy z młodocianymi po raz pierwszy po dniu wejścia w życie niniejszego dokumentu, a także pracowników pracujących z młodocianymi na dzień wejścia w życie niniejszego dokumentu.
- 3) Pozostałych pracowników pracodawcy nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko młodocianym.

§ 6. Stosowanie standardów

- 1) Wszyscy pracownicy są zobowiązani znać i przestrzegać zasady opisane w niniejszym dokumencie, dlatego wprowadzenie Standardów Ochrony Małoletnich połączone jest z kampanią informacyjną kierowaną do wszystkich pracowników. W czasie kampanii informacyjnej każdy pracownik zostaje poinformowany o zakresie wprowadzonego dokumentu oraz zobowiązuje się do zapoznania się z dokumentem w całości. Dokument zostaje udostępniony na stronie www.rehau.pl.
- 2) Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszym dokumentem, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.
- 3) W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości standardów ochrony małoletnich każdy pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia, a także poinformować pracownika działu personalnego.
- 4) Jako osobę odpowiedzialną za kwestie związane ze standardami ochrony małoletnich u pracodawcy wyznacza się dyrektora personalnego.
- 5) Niniejszy dokument jest udostępniany małoletnim oraz ich rodzicom lub opiekunom do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania w postaci załącznika do umowy.
- 6) Odpowiedzialny za standardy ochrony małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata, dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony małoletnich i potrzeb organizacyjnych pracodawcy.

Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich” przyjętym u Pracodawcy [wpisać firmę lub nazwę] i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
Imię i nazwisko

Oświadczenie o krajach zamieszkania

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa [*niepotrzebne skreślić*] /nie zamieszkiwałam/em [*niepotrzebne skreślić*] w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa [*niepotrzebne skreślić*]:

1.

2.

oraz jednocześnie przedkładam informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi / informację z rejestrów karnych/ oświadczenie o niekaralności [*niepotrzebne skreślić*].

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji

.....
Miejscowość, data

Ja,,

nr PESEL/ nr paszportu
.....[dotyczy obcokrajowców nieposiadających nr PESEL] ,

oświadczam, że w państwie nie jest prowadzony rejestr karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego [*niepotrzebne skreślić*].

Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w państwie/ach [*wymienić*]
..... 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, iż dopuściłam/em się takich czynów zabronionych, oraz że nie nałożono na mnie 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.

.....
Imię i nazwisko

.....
Miejscowość, data

Karta interwencji

1. Imię i nazwisko małoletniego	
2. Przyczyna interwencji (co się wydarzyło)	
3. Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu	
4. Opis podjętych działań	
5. Kontakt z opiekunami małoletniego (daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)	
6. Forma podjętej interwencji np. (zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wnioski o wgląd w sytuację małoletniego/rodziny, inne)	
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
8. Wyniki interwencji (jeśli wiadomy)	

.....
Imię i nazwisko