

# STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W LPP S.A. Z SIEDZIBĄ W GDAŃSKU

## - Spis treści -

PREAMBUŁA .....	1
§ 1. DEFINICJE .....	2
§ 2. CZYNY STANOWIĄCE KRZYWDZENIE MAŁOLETNIEGO .....	3
§ 3. IDENTYFIKOWANIE ORAZ REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNICH .....	4
§ 4. ZASADY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW SPÓŁKI ORAZ DOPUSZCZANIA ICH DO REALIZACJI ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z WSPÓŁDZIAŁANIEM Z MAŁOLETNIAMI .....	4
§ 5. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI POMIĘDZY MAŁOLETNIEM A PRACOWNIKIEM SPÓŁKI .....	6
§ 6. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI POMIĘDZY MAŁOLETNIAMI .....	8
§ 7. POTRZEBY MAŁOLETNICH NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ MAŁOLETNICH ZE SPECJALNYMI POTRZEBAMI EDUKACYJNYMI .....	9
§ 8. PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA CZYNU STANOWIĄCEGO KRZYWDZENIE MAŁOLETNIEGO .....	9
§ 9. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO PRZEZ OSOBĘ DOROSŁĄ (PRACOWNIKA, OPIEKUNA PRAWNEGO LUB INNĄ OSOBĘ TRZECIĄ) .....	10
§ 10. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA KRZYWDZENIA RÓWIEŚNICZEGO .	11
§ 11. PLAN WSPARCIA MAŁOLETNIEGO .....	12
§ 12. ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z SIECI INTERNET PRZEZ MAŁOLETNICH .....	13
§ 13. MONITORING ORAZ SZKOLENIA W ZAKRESIE REALIZACJI STANDARDÓW .....	14
§ 14. PRZEPISY KOŃCOWE .....	15

## PREAMBUŁA

Niniejszy dokument stanowi wyraz realizacji obowiązków prawnych wynikających z ustawy z dnia 13 maja 2016 r. *o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczości na tle seksualnym i ochronie małoletnich* (Dz. U. 2024, poz. 560 z późn. zm.).

Naczelną i fundamentalną zasadą wszystkich aktywności podejmowanych w ramach działalności Spółki jest kierowanie się dobrem małoletniego oraz ochrona jego wszelkich interesów. Każdy pracownik Spółki podejmujący czynności przy współpracy z małoletnim wyraża należyte poszanowanie jego osoby, jak również wszelkich jego potrzeb. Bezwzględnie niedopuszczalne jest podejmowanie zachowań godzących w osobę małoletniego, w tym stosowanie wobec niego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy Spółki realizują powyższe zasady przy stosownym uwzględnieniu przepisów powszechnie

obowiązującego prawa, a także zgodnie z regulacjami wewnętrznymi Spółki oraz w zakresie posiadanych przez nich kompetencji.

## § 1. DEFINICJE

Użyte w niniejszym dokumencie, rozpoczynane wielką literą pojęcia przyjmują następujące znaczenie:

1. **Dane osobowe Małoletniego** – wszelkie dane umożliwiające identyfikację Małoletniego, w tym jego imię i nazwisko oraz wizerunek;
2. **Spółka** – LPP Spółka akcyjna z siedzibą w Gdańsku przy ul. Łąkowej 39/44, 80-769 Gdańsk, wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000000778, posiadająca numer NIP: 5831014898 oraz REGON: 190852164, dysponująca kapitałem zakładowym w wysokości 3.711.780,00 PLN (wpłaconym w całości);
3. **Kodeks karny** – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. 2024, poz. 17 z późn. zm.);
4. **KRK** – Krajowy Rejestr Karny w rozumieniu ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. 2024, poz. 276 z późn. zm.);
5. **Krzywdzenie Małoletniego** – każde zachowanie skierowane wobec Małoletniego, które realizuje znamiona czynu zabronionego. Ponadto, Krzywdzenie stanowi zaniedbanie (umyślne bądź nieumyślne), zachowanie w postaci działania bądź zaniechania, jak również każdy jego rezultat skutkujący naruszeniem przysługujących Małoletniemu praw, jego swobody, nietykalności czy dóbr osobistych;
6. **Małoletni** – każda osoba poniżej 18. roku życia;
7. **Opiekun prawny** – osoba uprawniona do reprezentacji Małoletniego, w szczególności jego rodzic, w tym rodzic zastępczy;
8. **Osoba wyznaczona** – pracownik Spółki wyznaczony do sprawowania nadzoru nad realizacją postanowień Standardów, w tym odpowiedzialny za: [1] przyjmowanie i rejestrowanie w Rejestrze interwencji zgłoszeń o czynach stanowiących Krzywdzenie Małoletniego i podejmowanie w związku z nimi stosownych działań przed właściwymi organami lub instytucjami, [2] opracowanie planu wsparcia Małoletniego oraz monitorowanie jego realizacji;
9. **Pracownik** – osoba zatrudniona w Spółce na podstawie umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej, której zakres obowiązków i zadań obejmuje współdziałanie z Małoletnimi, w tym podejmowanie aktywności związanych z działalnością artystyczną, rekreacyjną lub inną związaną z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich;
10. **Rejestr** – Rejestr Sprawców Przepięststw na Tle Seksualnym, o którym mowa w art. 4 Ustawy;
11. **Rejestr interwencji** – wewnętrzna dokumentacja stanowiąca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych czynów stanowiących Krzywdzenie Małoletniego bądź innych zdarzeń godzących w dobra Małoletniego, archiwizowana w dokumentach wewnętrznych Spółki, uwzględniająca:
  - a. zgłoszenie ze wskazaniem danych osoby zgłaszającej,
  - b. osobę/osoby podejrzewane o Krzywdzenie Małoletniego;
  - c. rodzaj podjętej interwencji;
  - d. datę podjętej interwencji;
  - e. treść dokumentów wytworzonych podczas interwencji, m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/pism nadanych do właściwych organów czy instytucji;
12. **Standardy** – niniejszy dokument o przedstawionej w nim treści;
13. **Ustawa** – ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. 2024, poz. 560 z późn. zm.)

## § 2. CZYNY STANOWIĄCE KRZYWDZENIE MAŁOLETNIEGO

1. Na potrzeby postanowień niniejszych Standardów, w tym uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, Spółka wyróżnia następujące klasyfikacje czynów stanowiących Krzywdzenie Małoletniego:
  - a) **przemoc fizyczna wobec Małoletniego** – jednorazowe bądź powtarzające się zachowanie osoby trzeciej – pełnoletniej lub niepełnoletniej – w postaci działania lub zaniechania, wskutek którego Małoletni doznaje realnej krzywdy fizycznej na swoim ciele i/lub jest nią wysoce zagrożony;
  - b) **przemoc psychiczna wobec Małoletniego** – niefizyczna interakcja pomiędzy Małoletnim a osobą trzecią w postaci działania lub zaniechania, powodująca znaczące obniżenie możliwości prawidłowego rozwoju Małoletniego, w tym, między innymi:
    - i. niedostępność emocjonalna;
    - ii. zaniedbywanie emocjonalne;
    - iii. interakcja oparta na wrogości, obwinianiu, oczernianiu czy odrzucaniu;
    - iv. niedostrzeżenie lub nieuznawanie indywidualności oraz podmiotowości Małoletniego, w tym jego wykluczenie z grupy;
    - v. niedostrzeżenie lub nieuznawanie granic oraz różnic psychicznych pomiędzy Małoletnim a sprawcą przemocy psychicznej;
    - vi. nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja;
    - vii. angażowanie Małoletniego w konflikty.
  - c) **przemoc seksualna wobec Małoletniego** – każdy rodzaj zachowania osoby trzeciej – pełnoletniej lub niepełnoletniej – skutkujący niechcianym przez Małoletniego kontaktem w sferze seksualnej i intymnej, w tym:
    - i. przypadki, w których nie dochodzi do kontaktu fizycznego z Małoletnim, takie jak: [1] ekshibicjonizm, [2] molestowanie werbalne, na przykład, w postaci prowadzenia z Małoletnim rozmów o charakterze seksualnym czy komentowanie wyglądu bądź zachowania Małoletniego przez przyzmat seksualności, [3] namawianie do kontaktu z treściami pornograficznymi, [4] tzw. *grooming*, czyli podejmowanie zachowań służących nawiązaniu więzi emocjonalnej z Małoletnim celem nawiązania z nim kontaktu seksualnego w przyszłości;
    - ii. przypadki, w których dochodzi do kontaktu fizycznego z Małoletnim, takie jak: [1] naruszenie nietykalności Małoletniego, [2] zmuszanie Małoletniego do kontaktu fizycznego, [3] stosunek seksualny z Małoletnim, [4] seksualne wykorzystanie Małoletniego;
  - d) **przemoc rówieśnicza wobec Małoletniego (tzw. *bullying*)** – zachowania polegające na działaniu bądź zaniechaniu, podejmowane zarówno w formie bezpośredniej, jak i przy użyciu narzędzi obecnych technologii komunikacyjnych (np. Internet, komunikacja telefoniczna), skutkujące doświadczaniem przez Małoletniego różnych form nękania oraz poniżania ze strony swoich rówieśników, takie jak, między innymi:
    - i. przemoc werbalna, np. wyzywanie, poniżanie;
    - ii. przemoc relacyjna, np. szantaż, wykluczenie z grupy, ignorowanie, manipulacja;
    - iii. przemoc fizyczna, np. kopanie, popychanie, szarpanie, bicie;
    - iv. przemoc materialna, np. kradzież czy niszczenie należących do Małoletniego przedmiotów;
    - v. cyberprzemoc, np. przesyłanie złośliwych oraz nękających wiadomości na pośrednictwem komunikatorów internetowych, publikowanie w sieci Internet treści poniżających Małoletniego;
    - vi. przemoc seksualna, np. naruszenie nietykalności intymnej Małoletniego przez jego rówieśnika, zmuszanie Małoletniego przez jego rówieśnika do odbycia stosunku seksualnego bądź dopuszczenia się innej czynności seksualnej;

- vii. przemoc uwarunkowana stereotypami bądź innymi uprzedzeniami, np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami w konsekwencji istnienia stereotypów związanych z płcią.

### § 3. IDENTYFIKOWANIE ORAZ REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIICH

1. Spółka podejmuje wszelkie niezbędne działania zapobiegające wystąpieniu zachowań klasyfikowanych jako Krzywdzenie Małoletnich. Spółka realizuje niniejsze zadanie w szczególności poprzez:
  - a. stosowanie właściwych zasad oraz procedur rekrutacji Pracowników dopuszczanych do prowadzenia w imieniu Spółki działalności artystycznej, rekreacyjnej lub związanej z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich, w tym uwzględniających weryfikację danych Pracowników;
  - b. ustalanie procedury zgłaszania zaistniałych przypadków Krzywdzenia Małoletnich;
  - c. przeprowadzanie odpowiednich interwencji wobec zgłoszonych bądź ujawnionych przypadków Krzywdzenia Małoletnich;
  - d. koordynowanie czynnościami polegającymi na udzielaniu Małoletniemu wsparcia niezbędnego w obliczu doznanego przez niego Krzywdzenia;
  - e. bieżące przeszkolenie Pracowników w zakresie aktualnej treści Standardów oraz wynikających z ich postanowień procedur.
2. Pracownicy Spółki posiadają właściwą wiedzę na temat czynników ryzyka oraz symptomów Krzywdzenia Małoletnich i, w zakresie wykonywanych obowiązków służbowych, baczą na ich występowanie.
3. W razie zidentyfikowania czynników ryzyka Krzywdzenia Małoletniego, Pracownik Spółki (możliwie – Osoba wyznaczona) podejmuje rozmowę z Opiekunami prawnymi Małoletniego, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia, motywując ich równocześnie do szukania pomocy u innych, właściwych instytucji bądź podmiotów trzecich wyspecjalizowanych w działalności na rzecz Małoletnich. Podjęte w niniejszym zakresie czynności podlegają dokumentacji w Rejestrze interwencji.

### § 4. ZASADY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW SPÓŁKI ORAZ DOPUSZCZANIA ICH DO REALIZACJI ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z WSPÓŁDZIAŁANIEM Z MAŁOLETNIIMI

1. Spółka podejmuje wszelkie działania mające na celu zatrudnienie Pracowników wyróżniających się odpowiednimi kwalifikacjami do współpracy z Małoletnimi. Każdorazowo w toku rekrutacji na stanowisko, którego rola przewiduje współdziałanie z Małoletnimi, niezależnie od podstawy zatrudnienia lub nawiązania współpracy, Spółka pozyskuje od kandydata na Pracownika niezbędne dane, opis kwalifikacji oraz kompetencji celem weryfikacji zgodności z Ustawą.
2. W Spółce za aktywność obejmującą współdziałanie z Małoletnimi rozumie się w szczególności:
  - a. organizowanie kampanii marketingowych, w tym sesji zdjęciowych, z udziałem Małoletnich;
  - b. prowadzenie akcji pn. „Drzwi otwarte” adresowanej do Małoletnich będących uczniami lokalnych placówek szkolnych;

- c. współpracę z Małoletnimi będącymi podopiecznymi lokalnych świetlic środowiskowych, fundacji, domów dziecka w ramach organizowanych wydarzeń pomocowych oraz charytatywnych;
  - d. prowadzenie działań wolontaryjnych adresowanych, między innymi, dla Małoletnich;
  - e. współpracę przy realizacji programu stypendialnego dedykowanego, między innymi, Małoletnim.
3. Przed zatrudnieniem danej osoby bądź nawiązaniem przez nią w innej formie współpracy ze Spółką i powierzeniem jej zadań opierających się na współdziałaniu z Małoletnimi, Spółka weryfikuje również czy osoba ta – swoim zachowaniem – stwarza ryzyko wystąpienia zagrożenia dla dobra oraz bezpieczeństwa Małoletniego. Ponadto, Spółka ustala czy osoba ta podziela wartości dotyczące poszanowania Małoletnich i ich praw.
4. Celem weryfikacji okoliczności, o których mowa w ust. 3 powyżej, Spółka może zażądać od kandydata na Pracownika:
  - a) danych dotyczących jego kwalifikacji zawodowych;
  - b) danych opisujących przebieg jego kariery zawodowej.
5. Przed dopuszczeniem Pracownika do wykonywania czynności związanych z współdziałaniem z Małoletnimi, w szczególności wskazanych w ust. 2 powyżej bądź innych powiązanych z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich, Spółka weryfikuje dane Pracownika w Rejestrze. Weryfikacja ta polega na sprawdzeniu czy dany Pracownik figuruje w owym Rejestrze i jest dokonywana w zakresie:
  - a. Rejestru z dostępem ograniczonym (art. 4 ust. 1 pkt 1 Ustawy);
  - b. Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze (art. 4 ust. 1 pkt 3 Ustawy).
6. Celem przeprowadzenia określonej w ust. 5 powyżej weryfikacji, pozyskuje od Pracownika bądź kandydata na Pracownika następujące dane:
  - a. imię i nazwisko, w tym nazwisko rodowe;
  - b. data urodzenia;
  - c. numer PESEL;
  - d. imiona ojca oraz matki.
7. W przypadku uzyskania przez Spółkę informacji, iż dane Pracownika bądź kandydata na Pracownika znajdują się w Rejestrze, Spółka – odpowiednio – nie dopuszcza tej osoby do wykonywania aktywności obejmującej współdziałanie z Małoletnimi lub nie podejmuje z tą osobą współpracy na podstawie umowy o pracę bądź innej umowy cywilnoprawnej.
8. Przed nawiązaniem z kandydatem na Pracownika stosunku pracy bądź współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, jak również przed dopuszczeniem Pracownika do wykonywania czynności związanych z współdziałaniem z Małoletnimi, w szczególności wskazanych w ust. 2 powyżej bądź innych powiązanych z rozwijaniem zainteresowań przez Małoletnich, Spółka zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, wyłącznie w celu i w granicach wykonania obowiązków wynikających z Ustawy, pobiera od Pracownika bądź kandydata na Pracownika informację z KRK 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. 2023 r., poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach państwa obcego.
9. Pracownik Spółki bądź kandydat na Pracownika Spółki posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, w ramach realizacji określonego w ust. 8 powyżej obowiązku, na podstawie i w celu wykonania Ustawy, przedkłada Spółce informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi. Jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, Pracownik bądź kandydat, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, przedkłada Spółce informację z rejestru karnego tego państwa.
10. W przypadku, gdy Pracownik Spółki bądź kandydat na Pracownika Spółki, w ciągu ostatnich 20 lat, zamieszkiwał państwo lub państwa inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa,

jego obowiązkiem jest przedstawienie Spółce oświadczenia o tym państwie/tych państwach wraz z informacją z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, Pracownik bądź kandydat, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, przedkłada Spółce informację z rejestru karnego tego państwa.

11. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja określona w ust. 9 oraz 10 powyżej, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, Pracownik Spółki bądź kandydat na Pracownika składa Spółce:
  - a. oświadczenie o tym fakcie oraz;
  - b. oświadczenie, że nie był on prawomocnie skazany w tym państwie 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* (Dz. U. 2023 r., poz. 1939) oraz, że:
    - i. nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił się takich czynów zabronionych, oraz;
    - ii. 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.
12. Oświadczenia, o których mowa w ust. 11 powyżej, składane są 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.
13. Wzory oświadczeń, o których mowa w ust. 11 powyżej, stanowią odpowiednio Załączniki nr 1 i 2 do niniejszych Standardów.
14. Utrwalone w formie wydruku wyniki weryfikacji w Rejestrze, jak również informacje określone w ust. 8 – 11 powyżej, przechowywane są w aktach osobowych Pracownika lub analogicznej dokumentacji dotyczącej osoby współpracującej ze Spółką na podstawie umowy cywilnoprawnej.
15. W przypadku ujawnienia przez Spółkę informacji, iż dane Pracownika bądź kandydata na Pracownika przedstawione w KRK przeczą standardom wyszczególnionym w art. 21 Ustawy, w tym wskazują na popełnienie przez tę osobę przestępstwa określonego w ust. 8 powyżej, Spółka – odpowiednio – nie dopuszcza tej osoby do wykonywania aktywności obejmującej współdziałanie z Małoletnimi lub nie podejmuje z tą osobą współpracy na podstawie umowy o pracę bądź innej umowy cywilnoprawnej.

## § 5. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI POMIĘDZY MAŁOLETNIIM A PRACOWNIKIEM SPÓŁKI

1. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego Pracownika wobec Małoletniego jest postępowanie z uwzględnieniem wszelkiego jego dobra, poszanowaniem jego podmiotowości oraz kierowanie się jego najlepszym interesem.
2. Na płaszczyźnie relacji Pracownik – Małoletni określa się następujące prawidłowości:
  - a. Małoletni traktowany jest przez Pracownika z szacunkiem oraz jednoczesnym uwzględnieniem godności, wszelkich potrzeb oraz praw;

- b. bezwzględnie niedopuszczalnym jest podejmowanie przez Pracownika jakichkolwiek zachowań rozumianych jako Krzywdzenie Małoletniego, w tym stosowanie przemocy, o której mowa w § 2 Standardów;
  - c. zabronionym jest nawiązywanie z Małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym czy romantycznym;
  - d. niedopuszczalnym jest utrwalanie wizerunku Małoletniego w jakiegokolwiek postaci (głos, wygląd, etc.) przez Pracownika na jego potrzeby prywatne;
  - e. każdy kontakt Pracownika z Małoletnim pozostaje całkowicie jawny i transparentny, w tym znany bezpośrednio przełożonemu Pracownika, jak również stanowi część realizowanych przez Pracownika zadań oraz obowiązków;
  - f. niedopuszczalnym jest utrzymywanie z Małoletnim kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowych lub materialnych wynikających z wykorzystywania przez Pracownika przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności Małoletniego, których intencją pozostaje wewnętrzna satysfakcja lub spełnienie jakichkolwiek potrzeb prywatnych Pracownika.
3. W relacjach z Małoletnim, Pracownik jest zobowiązany do:
- a) utrzymywania profesjonalnych kontaktów z Małoletnim, w tym każdorazowego rozważenia czy adresowany do Małoletniego komunikat, reakcja lub inne zachowanie pozostaje adekwatne do sytuacji, bezpieczne oraz sprawiedliwe względem innych Małoletnich;
  - b) postępowania w ramach powszechnie obowiązującego prawa, regulacji wewnętrznych Spółki oraz swoich kompetencji;
  - c) uważnego wysłuchiwanie komunikatów Małoletniego oraz reagowania na nie w sposób adekwatny do wieku Małoletniego oraz danej sytuacji;
  - d) baczenia na potrzeby oraz oczekiwania Małoletniego w każdorazowo podejmowanym procesie decyzyjnym;
  - e) szanowania przysługującego Małoletniemu prawa do prywatności i – w przypadkach bezwzględnej konieczności odstąpienia od zasady poufności celem ochrony przysługujących Małoletniemu dóbr – niezwłocznego poinformowania Małoletniego o zaistniałym przypadku;
  - f) bieżącego informowania Małoletniego o funkcjonujących i dostępnych dla niego procedurach zawiadamiania o doświadczonych przez niego incydentach budzących jego dyskomfort, strach, złość czy inne negatywne emocje, w tym możliwościach uzyskania przez Małoletniego odpowiedniego wsparcia;
  - g) postępowania w sposób niezawstydzający, nieupokarzający i nielekceważący podmiotowości Małoletniego;
  - h) komunikowania się z Małoletnim w sposób pozbawiony wulgarnych słów, gestów czy żartów, jak również obraźliwych uwag, komunikatów realizujących znamiona groźby, treści nawiązujących do seksualności czy intymności.
4. W zakresie relacji pomiędzy Pracownikiem a Małoletnim, kontakt fizyczny uznawany jest za ostateczność i nawiązywany jest wyłącznie w niezbędnych przypadkach. W takich sytuacjach, Pracownik zobowiązany jest do:
- i. każdorazowego przygotowania do wyjaśnienia swoich czynności oraz gestów wyrażanych wobec Małoletniego;
  - ii. zachowania całkowitej jawności kontaktu fizycznego z Małoletnim;
  - iii. respektowania integralności fizycznej oraz nietykalności Małoletniego;
  - iv. wyrażania wobec Małoletniego gestów w sposób, który nie może zostać uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
5. Wszelki kontakt pomiędzy Pracownikiem a Małoletnim może odbywać się wyłącznie w godzinach pracy Pracownika oraz dotyczyć kwestii w zakresie obowiązków i zadań służbowych Pracownika.
6. Kontakt pomiędzy Pracownikiem a Małoletnim za pośrednictwem kanałów komunikacji, takich jak: [a] telefon; [b] e-mail; [c] komunikator w sieci Internet; [d] profile w mediach społecznościowych w sieci Internet jest dopuszczalny wyłącznie w niezbędnych ku temu przypadkach, następuje za pośrednictwem służbowych narzędzi Pracownika i pozostaje



całkowicie jawny zarówno dla bezpośredniego przełożonego Pracownika, jak i Opiekuna prawnego Małoletniego.

7. Pracownikowi nie wolno nawiązywać kontaktów z Małoletnim biorącym udział w przedsięwzięciach organizowanych przez Spółkę za pośrednictwem mediów społecznościowych w sieci Internet dla celów innych niż służbowe, związane z rzeczonymi przedsięwzięciami.
8. Komunikacja w sieci Internet pomiędzy Pracownikiem a Małoletnim powinna, w miarę możliwości, odbywać się za pośrednictwem Opiekunów prawnych Małoletniego. W sytuacji, gdy, z niezależnych od Pracowników względów, nie jest to możliwe, wymaganym jest wyrażenie przez Opiekunów prawnych Małoletniego zgody na komunikację bezpośrednią z Małoletnim. Należy przy tym uwzględnić, iż bezpośrednia komunikacja z Małoletnim przez Pracownika za pośrednictwem komunikatorów dostępnych w sieci Internet (poczta e-mail, Whatsapp, Messenger, Instagram, etc.) jest dopuszczalna wyłącznie w przypadkach, gdy w gronie jej odbiorców są dodatkowo jeszcze jedna osoba pełnoletnia bądź co najmniej dwoje Małoletnich. Każdorazowo musi to być jednak kontakt jawny, pozostający całkowicie znany bezpośredniemu przełożonemu Pracownika.
9. Wszelkie komunikaty nadawane przez Pracownika do Małoletniego za pośrednictwem sieci Internet muszą ograniczać się wyłącznie do kwestii związanych z przedsięwzięciami organizowanymi przez Spółkę, a zatem pozostających w zakresie obowiązków oraz zadań służbowych Pracownika. Niedopuszczalnym jest nadawanie do Małoletniego jakichkolwiek treści, które obiektywna osoba trzecia uznałaby za nieprzyzwoite bądź niestosowne.

## § 6. ZASADY BEZPIECZNYCH RELACJI POMIĘDZY MAŁOLETNIMI

1. W odniesieniu do organizowanych przez Spółkę przedsięwzięć z udziałem Małoletnich, zastosowanie znajdują określone w niniejszej części prawidłowości relacji pomiędzy Małoletnimi.
2. Pracownik zna i monitoruje egzekwowanie między Małoletnimi zasad określonych w niniejszej części.
3. Małoletni w kontaktach między sobą:
  - a. traktują się nawzajem z szacunkiem, wspierają się i pomagają sobie;
  - b. szanują prywatność oraz własność innych Małoletnich;
  - c. darzą się wzajemną akceptacją, bez względu na wiek, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, płeć, stopień sprawności, język, religię bądź wyznanie, poglądy polityczne, status majątkowy, orientację seksualną, etc.
4. Niedopuszczalnym jest, w szczególności:
  - a) stosowanie przez Małoletnich jakichkolwiek form przemocy wobec siebie nawzajem;
  - b) formułowanie niecenzuralnych lub nienawistnych komunikatów przez Małoletnich wobec siebie nawzajem w celu poniżenia, ośmieszenia, nękania, etc.
  - c) korzystanie przez Małoletnich z narzędzi komunikacji za pośrednictwem Internet, w tym mediów społecznościowych, w sposób pokrzywdzający innego Małoletniego (np. w postaci publikacji krzywdzących komentarzy, wyśmiewających treści, itp.).
5. Treść zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi może być modyfikowana z inicjatywy Małoletnich, po uprzednim poddaniu propozycji zmian pod wspólną dyskusję Małoletnich oraz Pracowników.
6. Ewaluacja oraz weryfikacja treści zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi przeprowadzana jest stosownie do bieżących potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na dwa lata.



## § 7. POTRZEBY MAŁOLETNICH NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ MAŁOLETNICH ZE SPECJALNYMI POTRZEBAMI EDUKACYJNYMI

1. Spółka, w zakresie podejmowanych przedsięwzięć, uwzględnia potrzeby Małoletnich niepełnosprawnych oraz Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
2. W czasie podejmowanych w ramach współdziałania z Małoletnimi przedsięwzięć oraz wydarzeń, Spółka zapewnia obecność osoby posiadającej przeszkolenie i umiejętność udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej zgodnie z powszechnie obowiązującymi wytycznymi.

## § 8. PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA CZYNU STANOWIĄCEGO KRZYWDZENIE MAŁOLETNIEGO

1. Określone w niniejszej części procedury podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia zaistnienia czynu stanowiącego Krzywdzenie Małoletniego mają na celu wytyczanie Pracownikom oraz Osobie wyznaczonej schematów postępowania w określonych sytuacjach oraz wspieranie tych osób w ich prawidłowej realizacji.
2. Nadrzędnym celem podejmowanej interwencji jest wstrzymanie kontynuacji oraz wyeliminowanie zachowań stanowiących Krzywdzenie Małoletniego, jak również udzielenie Małoletniemu ochrony niezbędnej dla zapewnienia jego wszelkiego bezpieczeństwa.
3. Stanowiące Krzywdzenie Małoletniego i zagrażające bezpieczeństwu Małoletniego czyny mogą przybrać różne formy oraz przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów komunikacji. Zważywszy na niniejsze, na potrzeby Standardów, przyjęto następującą kwalifikację zachowań zagrażających bezpieczeństwu Małoletniego:
  - i. czyn realizujący znamiona przestępstwa popełnionego na szkodę Małoletniego (np. wykorzystanie seksualne Małoletniego, znęcanie się nad Małoletnim);
  - ii. inna, nierealizująca znamion przestępstwa forma Krzywdzenia Małoletniego (np. kary fizyczne, poniżanie);
  - iii. zaniedbanie potrzeb życiowych Małoletniego (np. związanych z żywieniem lub zdrowiem).
4. Na potrzeby sformułowania oraz usystematyzowania Standardów wyróżniono poszczególne procedury podejmowania interwencji w zależności od kryteriów podmiotowego sprawcy zachowania na szkodę Małoletniego, tj.:
  - a. czyny popełnione przez osoby pełnoletnie (Pracowników, Opiekunów prawnych, inne osoby trzecie);
  - b. czyny popełnione przez innego Małoletniego.

### [OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA PODJĘCIE INTERWENCJI]

5. W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia, iż dochodzi do czynów stanowiących Krzywdzenie Małoletniego bądź zgłoszenia takiej okoliczności bezpośrednio przez Małoletniego lub jego Opiekuna prawnego, Pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i niezwłocznego przekazania jej Osobie wyznaczonej. Notatka, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, może zostać sporządzona, zarówno w formie pisemnej, jak i za pośrednictwem służbowej poczty elektronicznej.

6. Jeżeli podejrzanym sprawcą Krzywdzenia Małoletniego jest Osoba wyznaczona, wówczas czynności, o których mowa w niniejszej części dotyczącej procedury podjęcia interwencji, podejmuje bezpośrednio Pracownik, który powziął podejrzenie, iż dochodzi do czynów stanowiących Krzywdzenie Małoletniego bądź odebrał zgłoszenie o takim podejrzeniu bezpośrednio od Małoletniego lub jego Opiekuna prawnego, przy współpracy z Działem Prawnym Spółki.
7. Do udziału w podejmowanej interwencji można włączyć specjalistów, w szczególności psychologów oraz pedagogów, celem skorzystania z ich profesjonalnej pomocy w toku udzielania odpowiedniego wsparcia Małoletniego, jeżeli udział taki dopuszczają przepisy prawa polskiego.
8. Osoba wyznaczona lub osoba odpowiedzialna za podjęcie interwencji w przypadku, o którym mowa w ust. 6 powyżej, informuje Opiekunów prawnych Małoletniego o ciążyącym na nich obowiązku zgłoszenia podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji (Prokuratura/Policja, Sąd rodzinny/opiekunów, Ośrodek Pomocy Społecznej).
9. Jeżeli informowanie oraz kontaktowanie się z Opiekunem prawnym Małoletniego w kwestii przedmiotu oraz przebiegu podejmowanej interwencji jest sprzeczne z dobrem Małoletniego lub niemożliwe, odstępuje się od tego obowiązku.
10. Po poinformowaniu Opiekuna prawnego niepodjezwanego o sprawstwo czynu stanowiącego Krzywdzenie Małoletniego, Osoba wyznaczona lub osoba odpowiedzialna za podjęcie interwencji w przypadku, o którym mowa w ust. 6 powyżej, składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do Prokuratury lub Policji bądź składa wniosek o wgląd w sytuację rodziny do właściwego wydziału Sądu lub Ośrodka Pomocy Społecznej.
11. Dalszy tok postępowania leży w zakresie kompetencji podmiotów wskazanych w ust. 10 powyżej.
12. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji załączaną następnie do Rejestru interwencji. Wzór karty interwencji stanowi Załącznik nr 3 do Standardów.
13. Wszyscy Pracownicy, którzy, w związku z wykonywaniem zadań lub obowiązków służbowych, powzięli informacje o Krzywdzeniu Małoletniego bądź inne wiadomości związane z tymi okolicznościami, są zobowiązane do zachowania wszelkiej poufności, za wyjątkiem obowiązku przekazania wymaganych informacji uprawnionym podmiotom w ramach podejmowanych przez nich działań interwencyjnych.
14. W przypadku, gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa Małoletniego zgłosili Opiekunowie prawni Małoletniego, a podejrzenie to nie znalazło uzasadnienia w okolicznościach faktycznych, należy o tym fakcie niezwłocznie poinformować Opiekunów prawnych Małoletniego w formie pisemnej.
15. W sytuacji podejrzenia, że życie Małoletniego jest bezpośrednio zagrożone lub, że Małoletniemu grozi ciężki uszczerbek na zdrowiu, Pracownik, który jako pierwszy powziął informację o takim zagrożeniu, ma obowiązek niezwłocznie powiadomić odpowiednie służby (Policja, Pogotowie Ratunkowe, Straż Pożarna), dzwoniąc pod właściwy numer alarmowy (997, 998, 999 lub ogólny – 112). Po dokonaniu zawiadomienia, Pracownik ten niezwłocznie sporządza notatkę służbową, którą załącza do Rejestru interwencji i powiadamia o jej treści osobę odpowiedzialną za przeprowadzenie interwencji (w myśl ust. 5 oraz ust. 6 powyżej).

## **§ 9. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA KRZYWDZENIA MAŁOLETNIEGO PRZEZ OSOBĘ DOROSŁĄ (PRACOWNIKA, OPIEKUNA PRAWNEGO LUB INNĄ OSOBĘ TRZECIĄ)**

1. W sytuacji, gdy istnieje podejrzenie zaistnienia Krzywdzenia Małoletniego przez osobę dorosłą inną niż Osoba wyznaczona (Pracownika, Opiekuna prawnego, inną osobę trzecią), Osoba

wyznaczona, w ramach podejmowanej interwencji, przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zaistniałym zdarzeniu oraz – w przypadku, gdy nie stoi to w sprzeczności z dobrami Małoletniego - z Opiekunami prawnymi Małoletniego.

2. Osoba wyznaczona, w toku prowadzonej interwencji, stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne Małoletniego. Ustalenia są spisywane w notatce służbowej sporządzanej przez Osobę wyznaczoną.
3. Osoba wyznaczona sporządza informacje o zdarzeniu, zakresie ewentualnie podjętych działań interwencyjnych oraz o potrzebie lub możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia innych, właściwych organizacji lub służb.
4. W przypadku, gdy doszło do popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletniego, Osoba wyznaczona sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i składa je do właściwej miejscowo Prokuratury bądź jednostki Policji.
5. W sytuacji, gdy z rozmów z Opiekunami prawnymi Małoletniego wynika, że nie są oni zainteresowani udzieleniem odpowiedniej pomocy Małoletniemu, w tym zaangażowani w troskę o jego dobra, ignorują zaistniałe zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają Małoletniego, Osoba wyznaczona sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny Małoletniego, który następnie kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
6. W przypadku zaistnienia podejrzenia Krzywdzenia Małoletniego przez Pracownika, w zależności od kwalifikacji prawnej ujawnionego zdarzenia, powstaje obowiązek złożenia zgłoszenia do odpowiednich służb zgodnie z obowiązującym prawem. Do czasu wyjaśnienia sprawy, Pracownik podejrzewany o Krzywdzenie Małoletniego realizujące znamiona czynu zabronionego stypizowanego na gruncie powszechnie obowiązującego prawa polskiego zostaje pozbawiony możliwości podejmowania wszelkich działań służbowych związanych ze współdziałaniem czy jakimkolwiek kontaktem z Małoletnimi.
7. W sytuacji, gdy istnieje podejrzenie, że Pracownik dopuścił się wobec Małoletniego czynu stanowiącego Krzywdzenie, lecz nierealizującego znamion przestępstwa, Osoba wyznaczona ma obowiązek zbadania wszystkich okoliczności stanu faktycznego sprawy, w szczególności wysłuchania osoby podejrzewanej o Krzywdzenie, Małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji, gdy naruszenie dóbr Małoletniego jest znaczne (np. doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności Małoletniego), rozważenia wymaga wdrożenie odpowiednich procedur dyscyplinarnych z udziałem Pracownika podejrzewanego o Krzywdzenie bądź rekomendowanie podjęcia takich czynności bezpośrednim przełożonym tego Pracownika.
8. W przypadku zaistnienia Krzywdzenia Małoletniego wskutek zachowania Opiekunów prawnych Małoletniego, powiadamia się właściwą jednostkę Policji i/lub Ośrodek Pomocy Społecznej, a następnie identyfikuje się osoby spokrewnione, które mogłyby czasowo przejąć opiekę nad Małoletnim.

## § 10. POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU PODEJRZENIA ZAISTNIENIA KRZYWDZENIA RÓWIEŚNICZEGO

1. W przypadku podejrzenia zaistnienia Krzywdzenia Małoletniego przez innego Małoletniego przebywającego na terenie Spółki bądź biorącego udział w organizowanym przez Spółkę przedsięwzięciu, Osoba wyznaczona przeprowadza stosowne, odseparowane od siebie nawzajem rozmowy z:
  - a. Małoletnim podejrzewanym o Krzywdzenie innego Małoletniego oraz z przynajmniej jednym jego Opiekunem prawnym – w przypadku, gdy Małoletni ten uczestniczy bezpośrednio w organizowanym przez Spółkę przedsięwzięciu;

- b. Małoletnim doświadczającym Krzywdzenia oraz z przynajmniej jednym jego Opiekunem prawnym;
  - c. innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o stanowiącym przedmiot podejmowanej interwencji zdarzeniu.
2. Nadrzędnym celem podejmowania rozmów, o których mowa w ust. 1 powyżej, jest dążenie do ustalenia przebiegu stanowiącego przedmiot podejmowanej interwencji zdarzenia, a także jego wpływu na zdrowie psychiczne i fizyczne doświadczanego nim Małoletniego. Poczynione ustalenia zapisywane są na karcie interwencji, a następnie załączane do Rejestru interwencji.
  3. Wymiar podejmowanej interwencji przyjmuje następującą postać w zależności od wieku domniemanego sprawcy Krzywdzenia Małoletniego:
    - a. jeżeli osobą podejrzewaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku pomiędzy 13. a 17. rokiem życia, a jego zachowanie wypełnia znamiona czynu karalnego, należy niezwłocznie poinformować właściwy Sąd rodzinny bądź właściwą jednostkę Policji za pośrednictwem stosownego zawiadomienia w formie pisemnej;
    - b. jeżeli osobą podejrzewaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku powyżej 17. roku życia, a jego zachowanie wypełnia znamiona stypizowanego na gruncie prawa polskiego przestępstwa, należy niezwłocznie poinformować właściwą jednostkę Policji bądź Prokuratury za pośrednictwem stosownego zawiadomienia w formie pisemnej;
    - c. jeżeli osobą podejrzewaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku pomiędzy 10. a 13. rokiem życia, należy niezwłocznie, za pośrednictwem stosownego zawiadomienia w formie pisemnej, zawiadomić właściwy Sąd rodzinny bądź właściwą jednostkę Policji o zaistnieniu potencjalnej demoralizacji Małoletniego;
    - d. jeżeli osobą podejrzewaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku poniżej 10. roku życia, interwencja z udziałem właściwych, zewnętrznych instytucji lub służb podejmowana jest wyłącznie wówczas, gdy wewnętrzne działania Spółki z udziałem Opiekunów prawnych takiego Małoletniego nie przynoszą oczekiwanego rezultatu lub nie są możliwe do zrealizowania.
  4. Spółka, wspólnie z przynajmniej jednym Opiekunem prawnym Małoletniego podejrzewanego o Krzywdzenie innego Małoletniego, opracowuje i wdraża plan naprawczy celem wyeliminowania niepożądanych zachowań tego Małoletniego.
  5. Spółka, wspólnie z przynajmniej jednym Opiekunem prawnym Małoletniego doświadczanego Krzywdzeniem przez innego Małoletniego, opracowuje i wdraża plan koncentrujący się na zapewnieniu temu Małoletniemu wszelkiego bezpieczeństwa, komfortu oraz niezbędnego wsparcia.
  6. W trakcie podejmowanej interwencji, należy całościowo zweryfikować czy Małoletni podejrzewany o Krzywdzenie innego Małoletniego sam nie jest ofiarą Krzywdzenia ze strony Pracownika, Opiekuna prawnego, innej osoby dorosłej bądź innego Małoletniego. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności, należy podjąć stosowne działania interwencyjne również w stosunku do tego Małoletniego.
  7. W przypadku, gdy Małoletni podejrzewany o Krzywdzenie innego Małoletniego nie uczestniczy bezpośrednio w organizowanym przez Spółkę przedsięwzięciu, Osoba wyznaczona przekazuje Opiekunom prawnym Małoletniego doświadczającego Krzywdzenia wszelkie, znane Spółce wiadomości o zdarzeniu, jak również informacje o potrzebie lub możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia celem wdrożenia środków zapewniających krzywdzonemu Małoletniemu niezbędne bezpieczeństwo oraz eliminujących działania niepożądane ze strony jego oprawcy.

## § 11. PLAN WSPARCIA MAŁOLETNIEGO

1. W przypadku ujawnienia Krzywdzenia Małoletniego w związku z przebiegiem organizowanego przez Spółkę przedsięwzięcia, Osoba wyznaczona wraz z Opiekunem prawnym skrzywdzonego

- Małoletniego sporządza plan wsparcia takiego Małoletniego. W przypadku, gdy do Krzywdzenia Małoletniego doszło wskutek sprawstwa jego Opiekuna prawnego, plan, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, sporządza się bez udziału tej osoby.
2. W ukształtowanie planu wsparcia Małoletniego mogą zostać zaangażowane również inne podmioty wyróżniające się odpowiednią wiedzą oraz zakresem kompetencji, takie jak psychologowie, psychiatry, pedagodzy czy inni specjaliści.
  3. Plan wsparcia winien określać w szczególności:
    - i. sposoby odizolowania Małoletniego doświadczającego Krzywdzenia od źródła zagrożenia;
    - ii. rodzaj wsparcia, jakie należy udzielić Małoletniemu doświadczającemu Krzywdzenia;
    - iii. określenie czy Małoletni doświadczający Krzywdzenia wymaga skierowania do specjalistycznej placówki.
  4. Niezwłocznie po ukształtowaniu planu wsparcia Małoletniego, Osoba wyznaczona przekazuje jego Opiekunom prawnym treść niniejszego dokumentu i przedstawia im wszelkie informacje, które są niezbędne do efektywnego wdrożenia oraz egzekwowania rzeczzonego planu. Wskazana treść winna zostać przekazana do informacji również samego Małoletniego.
  5. Osoba wyznaczona jest zobowiązana do czuwania nad prawidłową realizacją planu wsparcia ze strony Spółki.

## § 12. ZASADY BEZPIECZNEGO KORZYSTANIA Z SIECI INTERNET PRZEZ MAŁOLETNICH

1. Za zagrożenia związane z dostępem Małoletnich do sieci Internet oraz mediów elektronicznych uznaje się:
  - a) dostęp do treści nielegalnych, m.in.:
    - materiałów przedstawiających pornografię bądź wykorzystywanie seksualne (np. materiały utrwalające wizerunek osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny bądź rozpowszechniane bez jej wiedzy);
    - treści propagujące rasizm i ksenofobię;
    - materiały rozumiane jako uwodzenie Małoletniego za pośrednictwem sieci Internet (tzw. *child grooming*);
    - treści stanowiące szantaż i manipulację na tle seksualnym (tzw. *sextortion*);
  - b) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, np.:
    - treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne, sceny drastyczne i charakteryzujące się okrucieństwem, śmiercią;
    - materiały nawołujące do działań autodestrukcyjnych, takich jak samookaleczenia, pro-ana, samobójstwa, zażywanie szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych nieklasyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki;
    - treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty), ekstremizmu, wszelkiego rodzaju dyskryminacji;
    - patostreamy;
  - c) dostęp do szkodliwych oraz nieodpowiednich do wieku kontaktów bądź za pośrednictwem sieci Internet, np.:
    - presja rówieśnicza;
    - cyberprzemoc;
    - hazard online;
    - aktywność seksualna jako źródło dochodu;
  - d) dostęp do szkodliwych i niekorzystnych zachowań wyróżniających się niebezpiecznym ryzykiem, m.in.:
    - podejmowanie nielegalnych wyzwań za pośrednictwem sieci Internet;

- tzw. *seksting*;
  - stosowanie przemocy z wykorzystaniem technologii internetowych, elektronicznych oraz komunikacyjnych.
2. Stosowane na terenie prowadzenia działalności gospodarczej przez Spółkę rozwiązania organizacyjne oraz informatyczne uwzględniają powszechnie obowiązujące wymogi oraz bazują na aktualnych standardach bezpieczeństwa. Dostęp Małoletniego do sieci Internet w budynkach Spółki jest możliwy wyłącznie przy użyciu Wi-Fi, po wpisaniu odpowiedniego hasła zabezpieczającego sieć.
  3. Zabronionym jest korzystanie przez Małoletnich z prywatnych sprzętów elektronicznych należących do Pracownika.
  4. Podejmowane przez Spółkę przedsięwzięcia z udziałem Małoletnich nie przewidują konieczności korzystania z sieci Internet w ich trakcie. Każdorazowo jednak, w przypadku zaistnienia okoliczności uzasadniających skorzystanie z sieci Internet przez Małoletniego w ciągu takiego wydarzenia, dostęp Małoletniego do funkcjonującej w Spółce sieci Wi-Fi odbywa się pod nadzorem Pracownika czuwającego nad bezpieczeństwem korzystania z Internetu.
  5. Dział IT Spółki zapewnia zabezpieczenie dostępnej w Spółce sieci Wi-Fi, w tym instalując oraz aktualizując odpowiednie oprogramowanie chroniące przez niebezpiecznymi i szkodliwymi treściami.
  6. W toku organizowanych przez Spółkę przedsięwzięć, Pracownicy czuwają nad bezpiecznym korzystaniem przez Małoletnich z zarządzanych przez nich samych mediów społecznościowych, w szczególności zwracają uwagę na to, by Małoletni nie rejestrowali ani nie publikowali wizerunków innych Małoletnich w sposób sprzeczny z ich wolą, chęcią czy dobrami osobistymi.
  7. W przypadku ujawnienia dostępu Małoletnich za pośrednictwem sieci Internet do treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich do wieku bądź w razie zaistnienia zdarzeń godzących w bezpieczeństwo Małoletnich, których źródło stanowi okoliczność korzystania z sieci Internet, należy wdrożyć następującą procedurę:
    - a. każde zgłoszenie bądź ujawnienie przypadku, o którym mowa w ust. 7, winno zostać zarejestrowane i przeanalizowane, a wynikające z niniejszych czynności wnioski należy odpowiednio udokumentować w Rejestrze interwencji – analiza zdarzenia powinna zawierać jego dokładny opis, wskazanie osób w nim uczestniczących i/lub zakres podjętych działań w celu identyfikacji sprawcy oraz zbiór materiałów dokumentujących wystąpienie zdarzenia;
    - b. dowody zaistnienia przypadku, o którym mowa w ust. 7, powinny zostać zabezpieczone oraz opisane (np. data otrzymania przez Małoletniego treści, adres strony www, dane nadawcy przekazanej Małoletniemu wiadomości e-mail, etc.) – ponadto, winny one być zabezpieczone z poszanowaniem wszelkich praw Małoletniego, w tym jego prawa do prywatności;
    - c. w razie, gdy dowody określone w pkt b powyżej, wskazują na realizację znamion przestępstwa w danym stanie faktycznym, należy niezwłocznie powiadomić właściwą jednostkę Policji bądź Prokuratury za pośrednictwem stosownego zawiadomienia oraz przekazać właściwym służbom cały, zgromadzony w danej sprawie materiał dowodowy;
    - d. po incydencie należy wdrożyć regularny monitoring pointerwencyjny, uwzględniający weryfikację bieżącej sytuacji pokrzywdzonych i/lub uczestniczących w nim Małoletnich.

## § 13. MONITORING ORAZ SZKOLENIA W ZAKRESIE REALIZACJI STANDARDÓW

1. Osobą wyznaczoną ze strony Spółki do regularnego monitorowania prawidłowości realizacji Standardów jest dyrektor Działu Kadr.
2. Osoba wyznaczona jest odpowiedzialna za bieżące monitorowanie prawidłowej realizacji Standardów, jak również podejmowanie odpowiednich interwencji w reakcji na ujawnione podejrzenia naruszeń postanowień Standardów.



3. Osoba wyznaczona przedkłada Zarządowi Spółki corocznie do dnia 30 stycznia Rejestr interwencji obejmujący zapis przebiegu interwencji podjętych w minionym roku kalendarzowym oraz dokonuje ewaluacji pojętych działań interwencyjnych w danych sprawach.
4. Treść Standardów podlega obowiązkowi cyklicznego przeglądu oraz aktualizacji nie rzadziej niż raz na dwa lata. Obowiązek, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, realizuje komisja składająca się co najmniej z następujących osób:
  - a) przedstawiciela Zarządu Spółki;
  - b) przedstawiciela Działu Compliance;
  - c) przedstawiciela Działu Prawnego;
  - d) przedstawiciela Działu Kadr.
5. Z realizacji obowiązku, o którym mowa w ust. 4 powyżej, sporządza się pisemny raport.
6. Jednostką odpowiedzialną za szkolenie Pracowników w zakresie treści oraz zastosowania Standardów jest Dział Kadr Spółki
7. Wdrożenie Pracowników do stosowania Standardów obejmuje ponadto: ogólnopojęte działania informacyjne, udostępnienie treści Standardów na stronie www, zaznajomienie Pracowników z treścią oraz zakresem Standardów przed przystąpieniem przez nich do wykonywania czynności służbowych.
8. Aktywności, o których mowa w ust. 7 powyżej, pozostają dokumentowane. Po zapoznaniu się z treścią niniejszych Standardów, Pracownicy składają oświadczenia potwierdzające ten fakt i przedkładają je do Działu Kadr Spółki. Wzór oświadczenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, stanowi Załącznik nr 4.

## § 14. PRZEPISY KOŃCOWE

1. Udostępnienie Standardów następuje w formie umożliwiającej swobodne zapoznanie się z nimi przez Pracowników, Małoletnich oraz Opiekunów prawnych za pośrednictwem:
  - a) udostępnienia papierowej wersji dokumentu dostępnej w siedzibie Spółki na każdorazową prośbę wnioskującego o wgląd;
  - b) udostępnienia treści dokumentu na stronie internetowej w zakładce dostępnej pod adresem: [www.lpp.com](http://www.lpp.com);
  - c) zapewnienia Małoletnim możliwości zapoznania się z wersją skróconą dokumentu zawierającą informacje istotne dla Małoletnich;
  - d) przekazanie treści dokumentu służbowymi drogami komunikacyjnymi Działom Spółki zaangażowanym w realizację oraz egzekwowanie prawidłowości stosowania Standardów.
2. Podmioty współpracujące ze Spółką w zakresie organizacji przedsięwzięć adresowanych wyłącznie bądź w części do Małoletnich zobowiązane są do respektowania postanowień Standardów, w przypadku, gdy ich działalność również obejmuje w jakimkolwiek stopniu kontakt z tymi Małoletnimi.



Załącznik nr 1 do Standardów Ochrony Małoletnich – Oświadczenie o krajach zamieszkiwania

-----  
Miejscowość, data

\_\_\_\_\_  
Imię i nazwisko pracownika/kandydata na pracownika

\_\_\_\_\_  
Oznaczenie pracodawcy lub organizatora

**OŚWIADCZENIE O KRAJACH ZAMIESZKIWANIA**

na podstawie art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich

Ja, niżej podpisany/a, oświadczam, że w ciągu ostatnich 20 lat:

- nie zamieszkiwałem/łam na terenie innych państw niż Rzeczypospolita Polska i państwo mojego obywatelstwa,
- zamieszkiwałem/łam w następującym państwie/następujących państwach (należy wskazać państwa inne niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa):

.....  
.....  
.....  
.....

Podstawa prawna: art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

\_\_\_\_\_  
Czytelny podpis

*Załącznik nr 2 do Standardów Ochrony Małoletnich – Oświadczenie na podstawie art. 21 ust. 7 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich*

-----  
Miejscowość, data

\_\_\_\_\_  
Imię i nazwisko pracownika/kandydata na pracownika

\_\_\_\_\_  
Oznaczenie pracodawcy lub organizatora

#### OŚWIADCZENIE

o braku rejestru karnego lub możliwości uzyskania zaświadczenia składane na podstawie art. 21 ust. 7 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich

Oświadczam, że: (należy wybrać właściwe znakiem „X”)

- prawo mojego państwa obywatelstwa (innego niż Rzeczypospolita Polska) nie przewiduje sporządzenia informacji uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
- prawo państwa mojego zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat nie przewiduje sporządzenia informacji uzyskiwanej do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi,
- w państwie mojego obywatelstwa (innego niż Rzeczypospolita Polska) nie prowadzi się rejestru karnego,
- w państwie mojego zamieszkiwania w ciągu ostatnich 20 lat nie prowadzi się rejestru karnego,

w związku z czym, oświadczam, że:

nie byłem/łam prawomocnie skazany/a 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 mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłem/łam 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 małych, lub z opieką nad nimi.

Podstawa prawna: art. 21 ust. 7 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małych

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

\_\_\_\_\_  
Czytelny podpis

Załącznik nr 3 do Standardów Ochrony Małych – Karta interwencji

Gdańsk, dnia \_\_\_\_\_

KARTA INTERWENCJI		
1.	Dane Małego (imię i nazwisko, dane kontaktowe)	
2.	Przyczyna podejmowanej interwencji (formy ujawnionego krzywdzenia)	
3.	Dane osoby zawiadamiającej o podejrzeniu zaistnienia krzywdzenia Małego (imię i nazwisko, dane kontaktowe)	
4.	Zakres działań podjętych wobec Małego (data, forma działania)	
5.	Szczegóły ustalonego planu wsparcia (jeżeli dotyczy – zakres i forma planowanych działań)	
6.	Harmonogram spotkań z Małym i – jeżeli dotyczy – z jego Opiekunem prawnym	
7.	Dane dotyczące podjętych działań interwencyjnych	

	(nazwa i adres organu, do którego zgłoszono incydent; data złożenia zawiadomienia; dane osoby zawiadamiającej)	
8.	Efekty podjętych działań interwencyjnych (zakres poczynionych rozstrzygnięć w sprawie, etc.)	
9.	Zakres działań podjętych wobec sprawcy krzywdzenia Małoletniego (data, forma działania)	

---

Podpis osoby sporządzającej Kartę Interwencji

*Załącznik nr 4 do Standardów Ochrony Małoletnich – wzór oświadczenia Pracownika o zapoznaniu się z treścią Standardów oraz zobowiązaniu się do przestrzegania ich postanowień*

Gdańsk, dnia \_\_\_\_\_

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNICH**

Ja, niżej podpisany/a, oświadczam, że zapoznałem/łam się z treścią Standardów Ochrony Małoletnich oraz przynależnych im załączników obowiązujących w LPP S.A. z siedzibą w Gdańsku, zrozumiałem/łam brzmienie postanowień niniejszych dokumentów oraz zobowiązuje się do ich prawidłowej realizacji.

\_\_\_\_\_  
Czytelny podpis