



Standardy ochrony małoletnich w Veolia Energia Poznań S.A.



Preambuła

Standardy ochrony małoletnich stanowią realizację obowiązku prawnego wprowadzonego ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich – Dz. U. z 2024 r. poz. 560) we wszystkich podmiotach prowadzących działalność edukacyjną.

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez Pracowników Veolia Energia Poznań S.A. jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie. Każdy Pracownik traktuje osobę Małoletnią z szacunkiem oraz uwzględnia jej potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec Małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa oraz zgodnie ze swoimi kompetencjami.

Rozdział I

Słowniczek pojęć/ objaśnienie terminów używanych w dokumencie Standardy ochrony małoletnich

§ 1.

- 1) **Pracodawca** – Veolia Energia Poznań S.A.
- 2) **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej, a także wykonująca działalność na rzecz Pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta z wyłączeniem Małoletniego.
- 3) **Zakład pracy** – teren wraz z obiektami budowlanymi, będący w dyspozycji Pracodawcy, na którym Pracodawca wyznaczył miejsce wykonywania pracy.
- 4) **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
- 5) **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18 roku życia.
- 6) **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego Małoletniego: rodzica albo opiekuna; rodzica zastępczego; opiekuna tymczasowego o którym mowa w art. 25 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa - (Dz. U. z 2024 r. poz. 167 z późn. zm.).
- 7) **Opiekun faktyczny** – osoba sprawująca, bez obowiązku ustawowego, stałą opiekę nad Małoletnim.
- 8) **Opiekun małoletnich** – opiekun wyznaczony przez Pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych oraz pracownik realizujący zadania edukacyjne dla małoletnich podczas ich pobytu na terenie zakładu pracy.
- 9) **Krzywdzenie małoletniego** to każde zachowanie względem Małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych Małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju. W szczególności krzywdzeniem jest: przemoc fizyczna, psychiczna, seksualna i rówieśnicza Małoletniego, a także zaniedbywanie Małoletniego przez osobę zobowiązaną do opieki nad Małoletnim.
- 10) **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** – Pracodawca lub wyznaczony przez niego Pracownik, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u Pracodawcy Standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością.
- 11) **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego Pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających Małoletniemu.
- 12) **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego Pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u Pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami.
- 13) **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia Małoletniego po ujawnieniu Krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania.
- 14) **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru Małoletniego, uwzględniający:
 - I) Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
 - II) Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (Opiekun prawny Małoletniego, Pracownik, inny Małoletni, inna osoba);
 - III) Rodzaj podjętej interwencji;
 - IV) Datę interwencji;
 - V) Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły).
- 15) **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację Małoletniego.

Rozdział II

Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych

§ 2.

1) Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w standardach funkcji:

Lp.	Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko / Funkcja (osoba wraz z zastępcami)	Dane kontaktowe
1.	Przygotowanie pracowników do stosowania Standardów ochrony małych i monitorowanie przestrzegania Standardów ochrony małych	Helena Ziębicka HR biznes partnerka	nr tel.: +48 667 692 852 helena.ziebicka1@veolia.com
		Zastępca: Joanna Maternik-Palicka Menadżerka Biura Prawnego	nr tel.: +48 667 557 377 joanna.maternik@veolia.com
2.	Przyjmowanie zgłoszeń	Agnieszka Kołodziejska Menedżer Biura Organizacji i Jakości, Koordynator ds. Compliance	nr tel.: + 48 667 624 497 agnieszka.kolodziejska@veolia.com
		Zastępca: Magdalena Andrys Dyrektor HR i Administracji, Członek Zarządu	nr tel.: +48 667 624 266 magdalena.andrys@veolia.com
3.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji i prowadzenie Rejestru Interwencji	Agnieszka Kołodziejska Menager Biura Organizacji i Jakości, Koordynator ds. Compliance	nr tel.: + 48 667 624 497 agnieszka.kolodziejska@veolia.com
		Zastępca: Magdalena Andrys Dyrektor HR i Administracji, Członek Zarządu	nr tel.: +48 667 624 266 magdalena.andrys@veolia.com
4.	Koordynacja wsparcia udzielanego Małoletniemu	Helena Ziębicka HR biznes partnerka	nr tel.: +48 667 692 852 helena.ziebicka1@veolia.com
		Magdalena Andrys Dyrektor HR i Administracji, Członek Zarządu	nr tel.: +48 667 624 266 magdalena.andrys@veolia.com

- 2) Zastępcy osób wyznaczonych do pełnienia funkcji określonych w punkcie 1 podejmują działania w przypadku nieobecności osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary, a także w sytuacji zgłoszenia Krzywdzenia małego przez te osoby.
- 3) Pracodawca, w zakresie ochrony Małoletnich, ściśle współpracuje z Dyrektorem szkoły, w której Małoletni realizuje kształcenie zawodowe.

Rozdział III

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka Krzywdzenia małego

§ 3.

Standardy ochrony małych

- 1) Pracodawca podejmuje działania zapobiegające Krzywdzeniu małych, w szczególności przez:
- ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy Krzywdzenia,
 - ustanowienie zasad weryfikacji niekaralności Pracowników dopuszczonych do pracy z Małoletnimi oraz pełniących funkcję Opiekuna małych,
 - zapewnienie odpowiedniego przygotowania Pracowników pełniących funkcję Opiekunów małych,
 - ustalenie zakresów odpowiedzialności Pracowników, o których mowa w pkt. 3.,
 - ustalenie zasad bezpiecznych relacji między Pracownikami a Małoletnimi oraz między samymi Małoletnimi.
- 2) Pracownicy pełniący funkcję Opiekunów małych posiadają przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów Krzywdzenia małych, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.
- 3) Pracownicy mają na uwadze sytuację i dobrostan Małoletnich.

§ 4.

Zasady weryfikacji niekaralności Pracowników dopuszczonych do pracy z Małoletnimi oraz pełniących funkcję Opiekuna małych

- 1) Przed dopuszczeniem do pracy z Małoletnimi oraz powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna małych, Pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z Małoletnimi.
- 2) Przed dopuszczeniem do pracy z Małoletnimi oraz powierzeniem Pracownikowi funkcji Opiekuna małych, Pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przepiępstw na Tle Seksualnym (Rejestr z dostętem ograniczonym oraz Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małych poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze). Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych Pracownika lub w innej dokumentacji dotyczącej Pracownika.
- 3) Osoba, o której mowa w ust. 1 przedkłada Pracodawcy informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), 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.
- 4) Osoba, o której mowa w ust. 1, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, ponadto przedkłada Pracodawcy informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi.
- 5) Osoba, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała w ciągu ostatnich 20 lat, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Pracodawcy (lub innemu organizatorowi) informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi.
- 6) Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 3 lub 4, nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z Małoletnimi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
- 7) W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 3 - 6, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w ust. 1, składa Pracodawcy oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana 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 oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuściła 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 Małoletnich, lub z opieką nad nimi.
- 8) Oświadczenia, o których mowa w ust. 4 i 6, są składane 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.
- 9) Osoba, której powierzono funkcję Opiekuna małych musi złożyć następujące oświadczenia:
 - a) oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony Małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr [1],
 - b) oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska- Załącznik nr [2],
 - c) oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małych (jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) – Załącznik nr [3].
- 10) Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku - dołączone do umowy cywilnoprawnej.
- 11) Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek dokumentu wymienionego w ust. 8 uniemożliwia sprawowanie funkcji Opiekuna małych.

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami Pracodawcy a Małoletnimi

Pracownik zna i stosuje ustalone u Pracodawcy zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi, które stanowią Załącznik nr [4] do Standardów ochrony małoletnich.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi

- 1) Opiekun małoletnich zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między Małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
- 2) Małoletni realizujący na terenie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi.
- 3) Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi stanowi Załącznik [nr 5] do niniejszych Standardów.

§ 7.

Uwzględnienie sytuacji Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami

Jeśli u Pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu przez Małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, pracodawca dostosowuje niniejsze standardy, kierując się zaleceniami przekazanymi przez Dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne.

§ 8.

Upowszechnianie wiedzy o Standardach ochrony małoletnich

- 1) Pracownicy pełniący funkcję Opiekuna małoletnich uczestniczą w szkoleniu, w zakresie ochrony Małoletnich.
- 2) Szkolenie, o którym mowa w pkt. 1 dotyczy w szczególności:
 - a) zaznajomienia ze Standardami ochrony małoletnich (obowiązujące zasady i procedury),
 - b) poszerzania umiejętności w zakresie rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów Krzywdzenia małoletnich,
 - c) przeciwdziałania przemocy, w tym podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia Krzywdzenia małoletniego.
- 3) Małoletni mają prawo i możliwość rozmowy z Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń lub inną zaufaną osobą z Pracowników, która podejmie działania, aby udzielić Małoletniemu wsparcia z zachowaniem szacunku do ich prywatności.

§ 9.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

- 1) Obowiązki Pracodawcy:
 - a) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy,
 - b) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - Standardy ochrony małoletnich,
 - przyjmowanie zgłoszeń,
 - prowadzenie interwencji,
 - udzielanie wsparcia Małoletniemu.
 - c) delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją Standardów ochrony małoletnich,
 - d) dbałość o udostępnienie Standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej Pracodawcy oraz w widocznym miejscu na terenie zakładu pracy, w wersji pełnej oraz skróconej, przeznaczonej dla Małoletnich,
 - e) prowadzenie ewidencji Pracowników, którzy zapoznali się z Standardami ochrony małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach.
- 2) Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za Standardy ochrony małoletnich należy:
 - a) przygotowanie Pracowników pełniących funkcję Opiekuna małoletnich do stosowania Standardów ochrony małoletnich,
 - b) koordynowanie działań edukacyjnych,
 - c) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich,
 - d) monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w Standardach ochrony małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem Pracodawców, Pracowników i Małoletnich i ich aktualizacja.

- 3) Do osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń należy:
 - a) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra Małoletniego,
 - b) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu Krzywdzenia małoletniego, ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru Małoletniego,
 - c) przekazanie zgłoszenia osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz Pracodawcy i Dyrektorowi szkoły lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji.
- 4) Do osoby odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji należy:
 - a) zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy z Dyrektorem szkoły.
 - b) prowadzenie Rejestru interwencji. Rejestr interwencji należy przechowywać w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma Osoba odpowiedzialna za prowadzenie Rejestru interwencji oraz Pracodawca.
 - c) dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowanie Pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń.
- 5) Do osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy:
 - a) współpraca w opracowaniu planu wsparcia Małoletniego, uwzględniającego współpracę z Dyrektorem szkoły,
 - b) wsparcie Małoletniego według poniższych zasad:
 - zadbanie o bezpieczeństwo Małoletniego,
 - zadbanie o dobrostan Małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami,
 - okazanie Małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności,
 - c) we współpracy z Dyrektorem szkoły, do której uczęszcza Małoletni, monitorowanie wsparcia udzielanego Małoletniemu; w razie potrzeby skierowanie małoletniego do instytucji oferujących: poradnictwo, konsultacje psychologiczne, terapię uzależnień, interwencje dla sprawców przemocy, grupy wsparcia, warsztaty umiejętności wychowawczych (będą to instytucje takie jak m.in. poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży, ośrodki pomocy społecznej czy lokalne organizacje pozarządowe).

Rozdział IV

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia Krzywdzenia małoletniego

§ 10.

- 1) Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa Małoletnich:
 - a) podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę Małoletnich,
 - b) podejrzenie innej formy Krzywdzenia niebędącej przestępstwem, w szczególności przemocy domowej niespełniającej znamion przestępstwa znęcania, krzyku, poniżania, wyśmiewania, presji i wymagań przekraczających możliwości Małoletniego,
 - c) zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego.
- 2) Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę Małoletniego przez:
 - a) osoby dorosłe (Pracownicy, osoby trzecie),
 - b) Opiekunów prawnych/ faktycznych Małoletniego,
 - c) innego Małoletniego.
- 3) Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia Krzywdzenia małoletniego.
- 4) Celem interwencji jest zatrzymanie Krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
- 5) Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji informuje Dyrektora szkoły, do której uczęszcza Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu o podejmowanej interwencji.

§ 11.

- 1) W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia, że Małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego lub jego Opiekuna prawnego/ faktycznego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji.

- 2) Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia Pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
- 3) Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu.
- 4) Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik [nr 6] do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do Rejestru interwencji.
- 5) Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o Krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

§ 12.

- 1) W przypadku podejrzenia przestępstwa na szkodę Małoletniego, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę, którego wzór stanowi Załącznik [nr 7]. W pozostałych sytuacjach Pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy.
- 2) W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, Pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu niezwłocznie informuje odpowiednie służby oraz przekazuje informację osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji.

§ 13.

Podejrzenie Krzywdzenia przez Pracownika

- 1) W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie Krzywdzenia małoletniego przez pracownika Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje Pracodawcę.
- 2) Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z Małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
- 3) Pracodawca wraz z Osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z Pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. W toku spotkania powinny zostać zbadane wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchanie osoby podejrzewanej o Krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.
- 4) Do czasu wyjaśnienia sprawy, Pracownik podejrzewany o Krzywdzenie małoletniego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu z Małoletnimi.
- 5) W sytuacji gdy naruszenie dobra Małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności Małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie umowy z osobą, która dopuściła się Krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie Pracodawcy.

§ 14.

Podejrzenie Krzywdzenia przez Opiekuna prawnego/ faktycznego małoletniego

- 1) W przypadku, gdy zgłoszone zostało Krzywdzenie małoletniego przez jego Opiekuna prawnego/ faktycznego, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z Małoletnim.
- 2) W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę Małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego należy poinformować Dyrektora szkoły o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty lub o potrzebie wystąpienia do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego.
- 3) W sytuacji określonej w § 19 Standardów w przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę Małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego za wszczęcie procedury Niebieskiej Karty lub wystąpienie do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego odpowiada Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji.

§ 15.

Podejrzenie Krzywdzenia rówieśniczego

- 1) W przypadku podejrzenia Krzywdzenia małoletniego przez innego Małoletniego przebywającego w zakładzie pracy Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza, po uprzednim zawiadomieniu Dyrektora szkoły, rozmowę z Małoletnim podejrzewanym o Krzywdzenie oraz jego Opiekunami prawnymi/ faktycznymi, a także oddzielnie z Małoletnim poddawany Krzywdzeniu i jego Opiekunami prawnymi. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla Małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.

- 2) W przypadku, gdy z rozmowy z Opiekunami prawnymi/ faktycznymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą Małoletniemu lub ignorują zdarzenie, należy poinformować Dyrektora szkoły o potrzebie rozważenia sporządzenia i skierowania do właściwego sądu rodzinnego wniosku o wgląd w sytuację rodziny.
- 3) Jeżeli osobą podejrzaną o Krzywdzenie jest Małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez stosowne pisemne zawiadomienie.
- 4) Jeżeli osobą podejrzaną o Krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, należy podjąć działania przewidziane w § 12.

§ 16.

Plan wsparcia

- 1) Wobec Małoletniego poddanego Krzywdzeniu Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia Małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb Małoletniego i możliwości Pracodawcy.
- 2) W tym celu Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu może skontaktować się z Dyrektorem szkoły, do której uczęszcza Małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia Małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
 - a) sposoby odizolowania go od osób podejrzanych o Krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
 - b) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach.
Lista miejsc, gdzie skierować Opiekuna prawnego/ faktycznego małoletniego potrzebującego wsparcia dla siebie i małoletniego stanowi Załącznik [nr 8].
- 3) Plan wsparcia powinien zostać omówiony z Małoletnim.

Rozdział V

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

§ 17.

W zakładzie pracy nie udostępnia się Małoletnim internetu, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do internetu, będących własnością Pracodawcy. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób Małoletni korzystają z internetu we własnych urządzeniach. Korzystanie z urządzeń przez Małoletnich musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u Pracodawcy.

Rozdział VI

Monitoring

§ 18.

- 1) Osoba odpowiedzialna 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 dzieci i potrzeb organizacyjnych Pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z Pracownikami, Małoletnimi lub przeprowadzeniem ankiety, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Należy wziąć pod uwagę również ewentualne zgłoszenia, a także Rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu.
- 2) Na podstawie ewaluacji, o której mowa w ust. 1, oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, Osoba odpowiedzialna za Standardy ochrony małoletnich, sporządza pisemny raport, który następnie przekazuje Pracodawcy.
- 3) Pracodawca w oparciu o raport, o którym mowa w ust. 2 wprowadza do Standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany, uwzględniając w miarę potrzeby wnioski zgłaszane przez Małoletnich.

Rozdział VII

Wydarzenia o charakterze edukacyjnym

§ 19.

- 1) Standardy stosuje się odpowiednio do wszelkich wydarzeń o charakterze edukacyjnym organizowanych przez Pracodawcę, w których uczestniczą Małoletni.
- 2) W sytuacji, gdy organizowane wydarzenie nie jest bezpośrednio związane z działalnością szkoły współpracującej z Veolia Energia Poznań S.A. w ramach Umowy patronackiej, wszelkie obowiązki przypisane w regulaminie Dyrektorowi szkoły nie mają zastosowania.

Rozdział VIII

Przepisy końcowe

§ 20.

- 1) Standardy wprowadzone przez Pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2025 r.
- 2) Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej (zawierającej przynajmniej zasady bezpiecznych relacji oraz informację o osobie odpowiadającej za przyjmowanie zgłoszeń), przeznaczonej dla Małoletnich następuje w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi przez Pracowników, Małoletnich i ich opiekunów poprzez:
 - a) wywieszenie w widocznym miejscu na terenie zakładu pracy,
 - b) zamieszczenie na stronie internetowej Pracodawcy,
 - c) przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim Pracownikom.
- 3) Pracownicy, Małoletni oraz opiekunowie prawni lub faktyczni Małoletniego potwierdzają zapoznanie się ze Standardami ochrony Małoletnich poprzez podpisanie oświadczenia, zgodnie ze wzorem ustalonym przez Pracodawcę.
- 4) Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z Małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.

Załączniki:

Załącznik nr 1

Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

..... Miejscowość, data

Oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich” przyjętym u Pracodawcy Veolia Energia Poznań S.A. i zobowiązuje się do ich przestrzegania.

..... Imię i nazwisko

Załącznik nr 2

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 dziećmi / informację z rejestrów karnych / oświadczenie o niekaralności [*niepotrzebne skreślić*].

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

..... Imię i nazwisko

Załącznik nr 3

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

Załącznik nr 4

Zasady bezpiecznych relacji Pracowników Veolia Energia Poznań S.A. z Małoletnimi

Naczelną zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez Pracowników jest działanie dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie. Pracownik traktuje Małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec Małoletniego w jakiegokolwiek formie. Pracownicy, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych Pracodawcy oraz swoich kompetencji. Zasady bezpiecznych relacji Pracowników z Małoletnimi obowiązują wszystkich Pracowników, współpracowników, stażystów i wolontariuszy, a także każdą dorosłą osobę mającą kontakt z Małoletnimi, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie zakładu pracy Pracodawcy i za zgodą Pracodawcy. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego Pracownika.

Relacje Pracowników z Małoletnimi

Komunikacja z małoletnimi

- 1) W komunikacji z Małoletnimi zachowaj cierpliwość i szacunek.
- 2) Słuchaj uważnie Małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji.
- 3) Nie wolno Ci zawstydzać, upokarzać, lekceważyć i obrażać Małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa Małoletniego lub innych Małoletnich należy reagować stanowczo i zdecydowanie, unikając krzyku.
- 4) Nie wolno Ci ujawniać informacji wrażliwych dotyczących Małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych Małoletnich. Obejmuje to wizerunek Małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
- 5) Podejmując decyzje dotyczące Małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
- 6) Szanuj prawo Małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępstwo od zasady poufności, aby chronić Małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
- 7) Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz aktywności z Małoletnimi. Jeżeli nie jest to możliwe poinformuj innych pracowników o miejscu i czasie prowadzonych aktywności.
- 8) Nie wolno Ci zachowywać się w obecności Małoletnich w sposób niestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec Małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej.
- 9) Zapewnij Małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub Osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
- 10) Zwracaj się do Małoletniego po imieniu w formie przez niego preferowanej, respektuj jego tożsamość i ekspresję.

Praca z Małoletnimi

- 1) Doceniaj i szanuj wkład Małoletnich w podejmowane działania, aktywnie ich angażuj i traktuj równo bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, kulturowy, religijny i światopogląd.
- 2) Unikaj faworyzowania Małoletnich.
- 3) Nie wolno Ci nawiązywać z Małoletnim jakichkolwiek relacji seksualnych lub intymnych ani składać mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Obejmuje to także seksualne komentarze, żarty, gesty oraz udostępnianie Małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę.
- 4) Nie wolno Ci utrzymywać wizerunku Małoletniego dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków Małoletnich.
- 5) Nie wolno Ci proponować Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji, jak również używać ich w obecności Małoletnich w czasie wykonywania obowiązków służbowych lub pobytu na terenie zakładu pracy.
- 6) Nie wolno Ci przyjmować pieniędzy ani prezentów od Małoletnich, ani Opiekunów prawnych małoletniego. Nie wolno Ci wchodzić w relacje jakiegokolwiek zależności wobec Małoletniego lub opiekunów Małoletniego, które mogłyby prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.

Kontakt fizyczny z Małoletnimi

- 1) Nie wolno Ci bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej Małoletniego.
- 2) Nigdy nie dotykaj Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
- 3) Zawsze bądź przygotowany na wyjaśnienie swoich zachowań.
- 4) Kontakt fizyczny z Małoletnim nigdy nie może być niejawny bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy. Jeśli będziesz świadkiem jakiegokolwiek z wyżej opisanych zachowań i/lub sytuacji ze strony innych dorosłych lub Małoletnich, zawsze poinformuj o tym osobę odpowiedzialną i/lub postąp zgodnie z obowiązującą procedurą interwencji.
- 5) Kontakt fizyczny z Małoletnim może odbywać się wyłącznie za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą.

Kontakty poza godzinami pracy

- 1) Nie wolno Ci zapraszać Małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami, z wyłączeniem pkt. 2 i 3. Obejmuje to także kontakty z Małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
- 2) Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli Małoletni i Opiekunowie prawni Małoletnich są osobami bliskimi wobec Pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych Małoletnich.
- 3) Ograniczenia wskazane w ust. 1 nie mają zastosowania w przypadku zagrożenia dobra Małoletniego. W takiej sytuacji należy podjąć działania mające na celu zabezpieczenia bezpieczeństwa Małoletniego oraz niezwłocznie sporządzić notatkę służbową z opisem zdarzenia i przekazać ją osobie odpowiedzialnej za ochronę Małoletnich i pracodawcy.

Ochrona Małoletniego

W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia Krzywdzenia zawsze stwórz Małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii. Szczególnie ważne jest, by:

- a) wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się Małoletniemu wierzysz,
- b) zapewnić Małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie,
- c) wyjaśniać Małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji,
- d) jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać,
- e) odpowiednio poinformować Małoletniego że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.

Komunikacja w przypadku zachowań trudnych, agresywnych lub przemocy ze strony Małoletniego

- 1) W przypadku zaobserwowania u Małoletniego przejawów wzmożonego napięcia, zdenerwowania lub trudności stwarzających prawdopodobieństwo wystąpienia zachowania trudnego, w tym agresywnego, autoagresywnego, zagrażającego sobie lub otoczeniu należy niezwłocznie podjąć działania, aby przeciwdziałać jego rozwinięciu, w tym należy podjąć z małoletnim rozmowę uspokajającą, wyciszającą, o ile to możliwe, na neutralny temat (metoda przekierowania uwagi) lub inne oddziaływanie kojące/uspokajające.

- 2) W sytuacji eskalacji zachowań trudnych, niepożądanych należy podjąć próbę ich wygaszenia, przzerwania, adekwatnie do sytuacji, z uwzględnieniem rozpoznanego wcześniej ryzyka wystąpienia zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych oraz ustalonych i stosowanych u Małoletnich indywidualnych strategii proaktywnych lub nieawersyjnych strategii reaktywnych.
- 3) Jeżeli podjęte czynności w danej sytuacji nie przynoszą efektów i następuje eskalacja zachowań trudnych, agresywnych, autoagresywnych należy poinformować osoby wskazane do podejmowania procedury interwencyjnej lub inne osoby z pracowników, które znajdują się w pobliżu, z prośbą o pomoc; osoby te niezwłocznie informują osoby decyzyjne lub specjalistów i udzielają wsparcia w danej sytuacji.
- 4) Należy zadbać o bezpieczeństwo wszystkich uczestników zdarzenia, świadków i udzielić im wsparcia, np. pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Załącznik nr 5

Zasady bezpiecznych relacji między Małoletnimi

- 1) Podstawową zasadą relacji między Małoletnimi jest działanie z szacunkiem, uwzględniające godność i potrzeby Małoletnich.
- 2) Standardem jest tworzenie atmosfery, która promuje tolerancję i poczucie odpowiedzialności za swoje zachowanie.
- 3) Małoletni mają obowiązek przeciwstawiania się wszelkim przejawom brutalności, agresji, przemocy i wulgarności oraz informowania Pracowników o zaistniałej sytuacji.
- 4) Niedozwolone jest w szczególności:
 - a) stosowanie przemocy wobec jakiegokolwiek Małoletniego, w jakiegokolwiek formie,
 - b) używanie wulgarnego, obraźliwego języka,
 - c) upokarzanie, obrażanie, znieważanie innych Małoletnich,
 - d) zachowanie w sposób niestosowny, tj. używanie wulgarnych słów, gestów, żartów, kierowanie obraźliwych uwag, w tym o zabarwieniu seksualnym,
 - e) stosowanie zastraszania i gróźb,
 - f) utrwalanie wizerunku innych Małoletnich poprzez nagrywanie i fotografowanie bez uzyskania zgody,
 - g) udostępnianie między Małoletnimi substancji psychoaktywnych i używanie ich w swoim otoczeniu,
 - h) stwarzanie sytuacji niebezpiecznych na terenie zakładu pracy.
- 5) W przypadku zachowań rażących, łamiących zasady i obowiązujące normy, Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje o tym fakcie Dyrektora szkoły, który podejmuje niezbędne działania interwencyjne, w tym zawiadamia Opiekuna prawnego małoletniego.

Załącznik nr 6

Karta interwencji

Imię i nazwisko dziecka	
Przyczyna interwencji (co się wydarzyło)	
Osoba zawiadamiająca o Krzywdzeniu	
Opis podjętych działań	
Kontakt z Dyrektorem szkoły (daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)	
Forma podjętej interwencji np. (zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wnioski o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, inne)	
Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
Wyniki interwencji (jeśli wiadomy)	

Załącznik nr 7

Wzór zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa

..... Miejscowość, data
Prokuratura Rejonowa/ Komenda Policji
w

L.Dz.

Zawiadamiający: (pełna nazwa pracodawcy i oficjalny adres)
reprezentowany przez:

adres do korespondencji:

Zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Niniejszym składam zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa
(jakiego) na szkodę małoletniego (imię i nazwisko, data urodzenia)
przez (imię i nazwisko domniemanego sprawcy).

Uzasadnienie

W trakcie wykonywania przez (imię i nazwisko pracownika)
czynności służbowych z małoletnim (imię i nazwisko),
małoletni ujawnił niepokojące treści dotyczące:

..... (opis sytuacji)

Mając na uwadze powyższe informacje, a także dobro i bezpieczeństwo małoletniego wnoszę o wszczęcie postępowania w tej sprawie.

Więcej informacji można uzyskać od (imię i nazwisko, kontakt)

Wszelką korespondencję w sprawie proszę przysyłać na adres korespondencyjny, z powołaniem się na numer i liczbę dziennika pisma.

.....
podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję

Załączniki:

- 1) Dokument uprawniający do reprezentacji Pracodawcy .
- 2) Ew. inne dokumenty.

Załącznik nr 8

Lista miejsc, gdzie skierować Opiekuna prawnego/faktycznego małoletniego potrzebującego wsparcia dla siebie i małoletniego

- **Lokalne ośrodki pomocy społecznej** – oprócz wsparcia ekonomicznego, prawnego, mieszkaniowego, rzeczowego itd. wiele ośrodków oferuje również warsztaty podnoszenia umiejętności wychowawczych, kursy kompetencji rodzicielskich czy zajęcia w ramach „Akademii rodziców”. W OPS-ie istnieje ponadto możliwość uzyskania pomocy asystenta rodziny (na wniosek rodziców), a także zawnioskowania o asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością, jeśli rodzina posiada pod opieką dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności. Dla wielu rodzin możliwość uzyskania wsparcia asystenckiego jest tym, co ratuje dziecko i rodzinę przed trwałym kryzysem! Pomoc OPS-u jest nieodpłatna.
- **Ośrodki interwencji kryzysowej** – placówki prowadzone przez powiaty. Oferują pomoc osobom, które doświadczają trudnej sytuacji życiowej i braku równowagi psychicznej na skutek m.in.: śmierci bliskiej osoby, choroby własnej, dziecka czy innej bliskiej osoby, rozvodu/rozstania, konfliktów w rodzinie, zagrożenia przemocą. W ośrodku prowadzone jest poradnictwo psychologiczne, interwencja kryzysowa, krótkoterminowa psychoterapia, organizowane są warsztaty i grupy wsparcia. Pomoc OIK-u jest nieodpłatna.
- **Poradnie psychologiczno-pedagogiczne** – świadczą pomoc diagnostyczną i konsultacyjną, organizują kursy psychoedukacyjne i podnoszące kompetencje rodzicielskie (np. szkoła dla rodziców, warsztaty pozytywnej dyscypliny, warsztaty dla rodziców dzieci z ADHD). Pracują w nich zespoły orzecznicze, umożliwiające uzyskanie m.in. orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, opinii o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju, orzeczenie o potrzebie indywidualnego nauczania. Pomoc w publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej jest bezpłatna.

- **Specjalistyczne poradnie rodzinne** – publiczne ośrodki świadczące pomoc psychologiczną i wsparcie dla par i rodzin. Udzielają konsultacji indywidualnych i rodzinnych, prowadzą psychoterapię dzieci i dorosłych, organizują warsztaty i grupy dla rodziców. Pomoc SPR jest bezpłatna.
- **Ośrodki wczesnej interwencji** – oferują kompleksową, skoordynowaną, wielospecjalistyczną pomoc dzieciom do lat 7 oraz ich opiekunom (w zakresie opieki nad dzieckiem). OWI działają w ramach NFZ, potrzebne jest skierowanie od lekarza. W OWI dziecko może liczyć na m.in.: terapię wczesnego wspomaganie rozwoju, fizjoterapię, zajęcia logopedyczne i inne. OWI oferują pomoc dzienną i bezpłatną.
- **Ośrodki wsparcia dziennego** (dawniej „światlice środowiskowe”) – pobyt dziecka w takim ośrodku trwa kilka godzin (głównie po lekcjach), jest bezpłatny i dobrowolny, a oferta kierowana jest przede wszystkim do rodzin borykających się z trudnościami wychowawczo-opiekuńczymi, które wychowują dzieci w wieku szkolnym. W ośrodkach wsparcia dziennego dzieci mogą otrzymać posiłek, pomoc w odrabianiu lekcji, uczestniczyć w zajęciach socjoterapeutycznych, kompensacyjnych i innych.
- **Środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dorosłych oraz środowiskowe centra zdrowia psychicznego dla dzieci i młodzieży** – oferują wsparcie dla dzieci oraz rodziców doświadczających kryzysu psychicznego i trudności rodzicielskich w formie indywidualnej, grup terapeutycznych i warsztatów. Centra działają w ramach NFZ.
- **Centra pomocy dzieciom** – są to miejsca, w których dzieci pokrzywdzone przestępstwem oraz ich opiekunowie otrzymują pod jednym dachem kompleksową i interdyscyplinarną pomoc. Oznacza to, że sprawę dziecka, które trafi pod opiekę centrum, prowadzi od początku do końca grupa tych samych profesjonalistów. Na spotkaniach zespołu interdyscyplinarnego wspólnie podejmują decyzję, jakiego rodzaju wsparcia potrzebuje dziecko i jego opiekunowie. Strategię pomocy realizują – na ile jest to możliwe – pracownicy szkoły: psycholodzy, lekarze, pracownik socjalny. Odbywa się tu również przesłuchanie sądowe dziecka, jeśli jest to potrzebne. Mapę tych miejsc znajdziesz na stronie: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.
- **Ogólnopolskie i lokalne organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem rodziców i dzieci.** Warto zachęcić rodziców, aby sprawdzili i poszukali oferty dla siebie. Wśród dostępnych możliwości są między innymi: grupy wsparcia (dla rodziców małych dzieci, dla rodziców w żałobie, dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością, itd.), konsultacje i terapie psychologiczne, warsztaty i zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców, warsztaty dla dzieci.
- **Telefon zaufania dla dzieci i młodzieży 116111 prowadzony przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę** – bezpłatny, anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim; <https://116111.pl>.
- **Dziecięcy Telefon Zaufania Rzeczniczki Praw Dziecka 800121212** – bezpłatny anonimowy, całodobowy, w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim, <https://800121212.pl>.





Veolia Energia Poznań S.A.
ul. Energetyczna 3, 61-016 Poznań
tel. +48 61 437 62 76
e-mail: kancelaria.pl-vpoz@veolia.com
www.energiadlapoznania.pl