

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W „TIM” SPÓŁKA AKCYJNA - WERSJA SKRÓCONA

Preambuła

Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego wdrożenia standardów ochrony małoletnich, wynikającego z art. 22b ustawy z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich, a jednocześnie stanowi wyraz starań „TIM” S.A. o stworzenie miejsca, w którym pracownicy młodociani będą mogli w bezpiecznych warunkach realizować swój potencjał, poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych.

Niniejsza wersja skrócona standardów ochrony małoletnich zawiera informacje istotne dla małoletnich.

§ 1.

Definicje

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) **małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
 - b) **pracownik** – każda osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz pracodawcy, np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta, z wyłączeniem małoletniego,
 - c) **pracodawca** – spółka „TIM” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsko-Białej (43-382) przy ul. T. Regeera 111, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000048579, posługująca się numerem identyfikacji podatkowej (NIP): 5470086898,
 - d) **miejsce pracy małoletniego** – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez małoletniego u pracodawcy,
 - e) **krzywdzenie małoletniego** – 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. Formy krzywdzenia zostały uszczegółowione w §3.
2. Pracodawca przyjmuje niniejszy dokument również jako jedną z form realizacji obowiązku zapewniania małoletnim opieki, pomocy, jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o którym mowa w art. 192 Kodeksu pracy.
3. Pracodawca w zakresie ochrony małoletnich współpracuje ze szkołami, których małoletni są uczniami.

§ 2. Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie małoletnich może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu pracodawcy, członkowie rodziny małoletnich, jak i osoby trzecie.
2. Sprawcami krzywdzenia małoletniego mogą być także inni małoletni, zarówno zatrudnieni u pracodawcy, odbywający u niego praktyki, jak też małoletni, z którymi małoletni ma kontakt poza miejscem pracy.
3. Krzywdzenie małoletniego może przyjąć formę:
 - a. popełnienia przestępstwa na jego szkodę¹;
 - b. przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy małoletniego². Małoletni jest pokrzywdzony przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a sam jej bezpośrednio nie doznaje;
 - c. zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie małoletniego;
 - d. innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. Zarząd pracodawcy ustala osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń w przedmiocie podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego i prowadzenie interwencji w tym przedmiocie. Lista osób odpowiedzialnych oraz ich dane kontaktowe znajdują się w załączniku nr 1 do niniejszego dokumentu.
5. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia małoletnich, niezależnie od tego kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej zgłoszenie osobom odpowiedzialnym za obserwowanego problemu, bądź poinformowanie odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu małoletniego bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia

¹ W przypadku popełnienia przestępstwa lub wykroczenia przez osobę poniżej 17 roku życia, tj. poniżej wieku odpowiedzialności karnej, stosuje się wobec takiej osoby odpowiedzialność wynikającą z ustawy z 9.06.2022 r. o wspieraniu i resocjalizacji nieletnich (Dz.U. z 2024 r. poz. 978), a popełniony czyn określa się mianem „czynu karalnego”.

²Art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz.U. z 2024 r. poz. 424 ze zm.), pod pojęciem osoby stosującej przemoc domową - należy przez to rozumieć pełnoletniego, który dopuszcza się przemocy domowej wobec osób, o których mowa w pkt 2.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy:

"osoba doznająca przemocy domowej - należy przez to rozumieć:

a) małżonka, także w przypadku gdy małżeństwo ustało lub zostało unieważnione, oraz jego wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

b) wstępnych i zstępnych oraz ich małżonków,

c) rodzeństwo oraz ich wstępnych, zstępnych i ich małżonków,

d) osobę pozostającą w stosunku przysposobienia i jej małżonka oraz ich wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

e) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości we wspólnym pożyciu oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

f) osobę wspólnie zamieszkującą i gospodarującą oraz jej wstępnych, zstępnych, rodzeństwo i ich małżonków,

g) osobę pozostającą obecnie lub w przeszłości w trwałej relacji uczuciowej lub fizycznej niezależnie od wspólnego zamieszkiwania i gospodarowania,

h) małoletniego

- wobec których jest stosowana przemoc domowa.

popęnienia przestępstwa³. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, Zarząd pracodawcy powinien być poinformowany o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura itp.).

6. Osoba zgłaszająca zdarzenia może dokonać zgłoszenia w następujący sposób:
 - 1) osobiście do osób odpowiedzialnych,
 - 2) telefonicznie do osób odpowiedzialnych,
 - 3) na adres e-mail do osób odpowiedzialnych.

B. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popeńnienia przestępstwa na szkodę małoletniego osoby odpowiedzialne lub osoba wyznaczona przez Zarząd pracodawcy, sporządza pisemne zawiadomienie o możliwości popeńnienia przestępstwa i przesyła je do odpowiedniej jednostki Policji lub prokuratury. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie doszło do przestępstwa, wówczas należy przesać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popeńnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby pracodawcy.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę małoletniego lub zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego osoby odpowiedzialne lub osoba wyznaczona przez Zarząd pracodawcy, pisemnie informuje szkołę małoletniego o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.
3. W przypadku gdy doszło do krzywdzenia małoletniego niebędącego przestępcem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) Zarząd pracodawcy, po uzyskaniu informacji o zaistniałej sytuacji, przeprowadza rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy może podjąć inne przewidziane prawem czynności.

C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

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

³ Art. 240 Kodeksu karnego nakłada obowiązek powiadomienia prokuratora lub policji na każdego, kto ma wiarygodną wiadomość o karalnym przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu m.in. tych czynów: zabójstwo (art. 148 k.k.), spowodowanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 156 k.k.), zgwałcenia małoletniego poniżej 15 r. ż., zbiorowe, „kazirodcze” lub zgwałcenie ze szczególnym okrucieństwem (art. 197 § 3 lub § 4 k.k.), seksualne wykorzystanie niepełnoletniości lub bezradności (art. 198 k.k.), seksualne wykorzystanie małoletniego poniżej 15 lat (art. 200 k.k.). Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

D. Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

1. Osoby odpowiedzialne sporządzają plan pomocy małoletniemu. Plan pomocy małoletniemu powinien zawierać wskazania dotyczące: podjęcia przez pracodawcę działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej instytucji, np. Policji, szkole, MOPS; wsparcia, jakie zakład pracy oferuje małoletniemu; skierowanie małoletniego do specjalistycznej placówki pomocy małoletniemu, jeżeli istnieje taka potrzeba.
2. Po ujawnieniu krzywdzenia małoletniego, osoby odpowiedzialne organizują spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia oraz przedstawia plan pomocy małoletniemu.

§ 3.

Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi

1. Każde działanie realizowane przez pracowników wobec małoletnich powinno być kierowane najlepszym interesem małoletnich.
2. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że małoletni potrzebują czasu i uwagi, aby pojąć umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego małoletniego.
3. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku małoletniego bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody Zarządu pracodawcy.
4. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie.
5. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak też seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy słownej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru małoletnich w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość, rozumianej np. jako wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu).
6. W zakładzie pracy niedopuszczalne jest zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie, obrażanie małoletniego.
7. Zwracanie się do małoletniego w formie podniesionego tonu głosu dopuszczalne jest wyłącznie w sytuacji wynikającej z zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego lub innych osób.
8. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w żadnej formie.
9. Pracownik powinien wysłuchać zdania małoletnich w sprawach ich dotyczących i uwzględnić je w miarę możliwości organizacyjnych pracodawcy.
10. Pracownikowi nie wolno proponować małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych i substancji niedozwolonych, także poza zakładem pracy, jak również nie wolno używać ich w obecności małoletnich.
11. Pracownikowi nie wolno angażować się w relacje seksualne lub romantyczne z małoletnimi, także gdy różnica wieku między pracownikiem a małoletnim jest niewielka.

12. Pracownik powinien unikać faworyzowania małoletnich.
13. Niedopuszczalne jest zachowanie mogące sugerować innym istnienie zależności wobec małoletniego lub rodziców/opiekunów małoletniego mogących prowadzić do oskarżeń o nierówne traktowanie bądź czerpanie korzyści majątkowych i innych.
14. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności małoletnich.
15. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwyczajony, naruszający integralność cielesną).
16. Każdy pracownik powinien zwracać uwagę, czy małoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.

B. Zasady bezpiecznych relacji rówieśniczych

1. Małoletni pracujący u pracodawcy lub odbywający praktyki zwracają się do rówieśników z życzliwością, szacunkiem i kulturą osobistą.
2. Małoletni mają prawo do wyrażenia własnego zdania, nawet innego niż zdanie innych rówieśników, a także prawo do niewiedzy i potrzeby wsparcia w wykonywaniu obowiązków w każdym czasie.
3. Małoletni jest zobowiązany do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek, ich prawa do własnego zdania, popełniania błędów, do własnych poglądów, wyglądu i zachowania – w ramach społecznie przyjętych norm i wartości.
4. Wszelkie formy prześladowania rówieśników, w tym prześladowanie, obmawianie, ośmieszanie, obrażanie za pomocą aktywności w Internecie są niedozwolone.
5. Jeżeli małoletni jest świadkiem stosowania przez innego małoletniego jakiegokolwiek formy agresji lub przemocy, ma obowiązek reagowania na nią, np. poprzez pomoc ofierze oraz szukanie pomocy u osoby dorosłej.
6. Nie jest dozwolone rejestrowanie wizerunku innych małoletnich bez ich wiedzy i zgody, w szczególności w sytuacjach ośmieszających lub z innego powodu niekomfortowych.

§ 4.

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

1. Małoletni korzystają z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet, będących własnością pracodawcy, wyłącznie w związku z wykonywanymi obowiązkami oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.
2. Korzystanie z urządzeń z dostępem do sieci Internet przez małoletnich musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy.
3. Małoletnim zabrania się korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet do celów prywatnych, w tym w szczególności do nawiązywania kontaktów z osobami spoza miejsca nauki lub pracy, o ile nie jest to bezpośrednio związane z ich obowiązkami lub programem nauki.
4. Małoletnim zabrania się pobierania i instalowania oprogramowania oraz aplikacji bez zgody pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.

5. Pracodawca zapewniając małoletnim dostęp do Internetu jest zobowiązany podejmować działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
6. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu uznaje się:
 - a. dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiałów utrwalających wizerunek osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępnie albo rozpowszechniane bez jej zgody,
 - b. dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.:
 - I. treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - II. treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
 - III. treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
 - IV. treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
 - V. treści dyskryminacyjne
 - VI. treści pornograficzne, etc.
 - c. dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku,
 - d. dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwania online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
7. Korzystanie przez małoletnich z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet jest monitorowane przez pracownika wyznaczonego do pracy z małoletnimi.
8. Pracownik wyznaczony do pracy z małoletnimi jest zobowiązany do monitorowania aktywności internetowej małoletniego oraz natychmiastowego reagowania na przypadki naruszeń zasad korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.
9. Każdy małoletni oraz pracownik ma obowiązek natychmiastowego zgłoszenia przypadków kontaktu z treściami nieodpowiednimi lub szkodliwymi dla małoletniego do osoby odpowiedzialnej, określonej w § 3 ust. 4.
10. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z własnych urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.

§ 5.

Zapisy końcowe

1. Jeśli u pracodawcy jest realizowana praktyczna nauka zawodu lub staż uczniowski 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 oraz lekarza medycyny pracy.
2. Niniejsze dokument wchodzi w życie z dniem jego ogłoszenia.

3. Załączniki do niniejszego dokumentu stanowią integralną część SOM.
4. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy oraz będą dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy, także w wersji skróconej przeznaczonej dla małoletnich.

**LISTA OSÓB ODPOWIEDZIALNYCH
ZA PRZYJMOWANIE ZGŁOSZEŃ I PROWADZENIE INTERWENCJI**

Zarząd Pracodawcy - spółki „TIM” Spółka Akcyjna z siedzibą w Bielsko-Białej (43-382) przy ul. T. Regera 111, wpisanej do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000048579 - niniejszym wskazuje, że osobami odpowiedzialnymi za przyjmowanie zgłoszeń w przedmiocie podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego i prowadzenie interwencji w tym przedmiocie są:

- 1) MALWINA KAR CZ, postępująca/y się adresem e-mail: malwina.karcz@tim-wina.com.pl i nr telefonu 795 533 202,
- 2) MATEUSZ SIERACKI, postępująca/y się adresem e-mail: mateusz.sieracki@tim-wina.com.pl i nr telefonu 795 533 271.

Prezes Zarządu

Wiceprezes Zarządu