



## Standardy ochrony małoletnich

w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o.

Sprawdził pod względem formalno – prawnym

RADCA PRAWNY

**Podpis jest prawidłowy**

Dokument podpisany przez Karol  
Towarek  
Data: 2024.12.19 10:15:51 CET

Zatwierdził

ZARZĄD

CZŁONEK ZARZĄDU

Daniel Wilk

PREZES ZARZĄDU

Seweryn Figurski

DYREKTOR  
KORPORACYJNY  
Justyna Romańczuk

## Spis treści

1.	Preambuła .....	3
2.	Definicje, symbole, oznaczenia .....	3
3.	Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych.....	7
4.	Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich .....	7
4.1.	Standardy ochrony małoletnich.....	7
4.2.	Zasady rekrutacji pracowników .....	8
4.3.	Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami Pracodawcy a małoletnimi .....	10
4.4.	Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi .....	11
4.5.	Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów .....	12
5.	Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego.....	13
5.1.	Kwalifikacja i procedury interwencyjne w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich.....	13
5.2.	Zasady reagowania na zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia małoletnich .	14
5.3.	Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika .....	15
5.4.	Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego .....	16
5.5.	Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego.....	17
5.6.	Plan wsparcia .....	18
6.	Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu .....	18
7.	Przegląd i doskonalenie standardów ochrony małoletnich.....	19
7.1.	Monitoring i aktualizacja standardów ochrony małoletnich .....	19
8.	Przepisy końcowe.....	19
9.	Załączniki .....	20

## 1. 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. 1802) w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. z siedzibą w Radomiu.

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez pracowników Fabryki Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. 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 i zgodnie z przepisami wewnętrznymi danej szkoły oraz swoimi kompetencjami.

## 2. Definicje, symbole, oznaczenia

- 2.1. **Pracodawca/Spółka/Zakład pracy** – Fabryka Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. z siedzibą w Radomiu,
- 2.2. **Pracownik** – każda osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie stosunku pracy albo umowy cywilnoprawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej, a także wykonująca działalność na rzecz Pracodawcy, np. praktykant, wolontariusz, stażysta z wyłączeniem małoletniego.
- 2.3. **Dyrektor Szkoły** – dyrektor szkoły, której uczeń realizuje praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
- 2.4. **Małoletni** – każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia lub jest uczniem szkoły<sup>1</sup>, która realizuje praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, w tym także w formie kształcenia dualnego lub umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub staż uczniowski, o którym mowa w art. 121 a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, ze zm.), na podstawie umowy o staż uczniowski.
- 2.5. **Opiekun prawny** – dalej również opiekunowie prawni, oznacza przedstawiciela ustawowego małoletniego, w szczególności rodzica, opiekuna, rodzica zastępczego, opiekuna tymczasowego (czyli osobę upoważnioną do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Za każdym razem, gdy w dokumencie pojawia się określenie „małoletni” oznacza ono również osobę pełnoletnią kontynuującą naukę w branżowej szkole I stopnia lub technikum. W przypadku uczniów pełnoletnich zgoda opiekuna dziecka przewidziana niniejszym dokumentem nie ma zastosowania, chyba, że co innego wynika z przepisów powszechnie obowiązujących.

<sup>2</sup> W rozumieniu 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.).

- 2.6. **Zgoda opiekuna** – zgoda oznacza co do zasady zgodę jednego z rodziców w przypadku zwykłych, bieżących spraw życia małoletniego oraz zgodę obojga rodziców w sprawach przekraczających zakres zwykłego zarządu.
- 2.7. **Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego** – opiekun wyznaczony przez Pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego.
- 2.8. **Instruktor praktycznej nauki zawodu** – Pracodawca lub osoba zatrudniona przez Pracodawcę, która posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w zakładzie pracy.
- 2.9. **Krzywdzenie małoletniego** – każde zachowanie względem małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniechanie zamierzone lub niezamierzone, działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłóceniem jego rozwoju.
- 2.10. **Podstawowe formy krzywdzenia:**
- 2.10.1. **Przemoc fizyczna wobec małoletniego** – działanie bądź zaniechanie, wskutek którego małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożony. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za małoletniego, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której ufa. O przemoc fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
- 2.10.2. **Przemoc psychiczna wobec małoletniego** – przewlekła, niefizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy małoletnim a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:
- 2.10.2.1. niedostępność emocjonalną,
- 2.10.2.2. zaniebywanie emocjonalne,
- 2.10.2.3. relację z małoletnim opartą na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
- 2.10.2.4. nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z małoletnim,
- 2.10.2.5. niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności małoletniego,
- 2.10.2.6. niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między małoletnim a osobą odpowiedzialną,
- 2.10.2.7. nieodpowiednią socjalizację, demoralizację,
- 2.10.2.8. sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy.
- 2.10.3. **Przemoc seksualna wobec małoletniego inaczej wykorzystywanie seksualne małoletniego** – angażowanie małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji, gdy nie

dochodzi do kontaktu fizycznego (np. ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku **małoletniego**, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania **małoletniego**, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, *grooming* - strategie nieseksualnego uwodzenia **małoletniego** z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości) i gdy do takiego kontaktu dochodzi (sytuacje takie jak: dotykanie **małoletniego**, zmuszanie **małoletniego** do dotykania ciała sprawcy, stosunek seksualny). Każda czynność seksualna podejmowana z **małoletnim** przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem. W przypadku **małoletnich** mówimy o wykorzystaniu seksualnym, kiedy między wykorzystującym (dorosły, inny **małoletni**) a wykorzystywanym (**małoletnim**) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności. Do innej formy wykorzystywania seksualnego **małoletnich** zalicza się wyzyskiwanie seksualne. Jest to jakiegokolwiek: faktyczne lub usiłowane nadużycie podatności **małoletniego** na zagrożenia, przewagi sił lub zaufania - w celu seksualnym. Wyzysk seksualny obejmuje (choć nie jest to konieczne) czerpanie zysków finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystania seksualnego. Szczególne zagrożenie wyzyskiem seksualnym ma miejsce podczas kryzysów humanitarnych. Zagrożenie wyzyskiem seksualnym dotyczy zarówno samych **małoletnich**, jak i opiekunów prawnych tych **małoletnich** mogących paść ofiarą wyzysku.

2.10.4. **Zaniedbywanie małoletniego** – chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb małoletniego. Może przyjmować formę nierespektowania praw małoletniego, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu i/lub rozwoju. Do zaniedbywania małoletniego dochodzi w relacjach małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.

2.10.5. **Przemoc rówieśnicza** – nękanie rówieśnicze, bullying – przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy małoletni doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem Internetu i telefonów komórkowych). Przemoc rówieśniczą obserwujemy, gdy szkodliwe działanie ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców. Obejmuje:

2.10.5.1. przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),

2.10.5.2. przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),

2.10.5.3. przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),

2.10.5.4. przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów),

- 2.10.5.5. cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
- 2.10.5.6. wykorzystanie seksualne - dotykание intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
- 2.10.5.7. przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.
- 2.11. **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** – wyznaczony przez Pracodawcę pracownik, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem u Pracodawcy standardów ochrony małoletnich oraz ich aktualnością. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- 2.12. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – wyznaczony przez Pracodawcę pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- 2.13. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u Pracodawcy przed właściwymi organami lub instytucjami. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- 2.14. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** – pracownik wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie planu wsparcia **małoletniemu** po ujawnieniu krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania. W przypadku nieobecności wyznaczonego przez Pracodawcę pracownika, inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- 2.15. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, uwzględniający:
- 2.15.1. Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej;
- 2.15.2. Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun prawny małoletniego, pracownik, inny małoletni, inna osoba);
- 2.15.3. Rodzaj podjętej interwencji;
- 2.15.4. Datę interwencji;
- 2.15.5. Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb/szkoły).

- 2.16. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiający identyfikację małoletniego.

### 3. Kontakty do osób odpowiedzialnych za poszczególne obszary oraz instytucji pomocowych

- 3.1. Pracodawca w drodze zarządzenia Prezesa Zarządu wyznaczy osoby odpowiedzialne za poszczególne obszary standardów ochrony małoletnich, za przyjmowanie zgłoszeń, za prowadzenie interwencji oraz za udzielanie wsparcia małoletniemu.
- 3.2. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
- 3.3. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z:
- 3.3.1. Placówkami ochrony zdrowia,
  - 3.3.2. Ośrodkami Pomocy Społecznej, w tym w szczególności z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radomiu, ul. Limanowskiego 134, 26-600 Radom, tel. 48 360 87 01,
  - 3.3.3. Poradnią psychologiczno-pedagogiczną,
  - 3.3.4. Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie,
  - 3.3.5. Policją, w tym Komendą Miejską Policji w Radomiu, ul. 11 Listopada 37/59, 26-600 Radom, tel. 47 701 50 10,
  - 3.3.6. Sądem Rejonowym w Radomiu, ul. Warszawska 1, 26-610 Radom, tel. 48 368 04 42.
- 3.4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:
- 3.4.1. Rzecznika Praw Obywatelskich,
  - 3.4.2. Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania – 800 12 12 12,
  - 3.4.3. Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży – 116 111,
  - 3.4.4. w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

### 4. Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia małoletnich

#### 4.1. Standardy ochrony małoletnich

- 4.1.1. Pracodawca podejmuje działania zapobiegające krzywdzeniu małoletnich, w szczególności przez:
- 4.1.1.1. ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia;
  - 4.1.1.2. ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji pracowników;

- 4.1.1.3. zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników pełniących funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich lub instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez np. szkolenia, instruktaż, webinaria, e-learning;
  - 4.1.1.4. ustalenie zakresów odpowiedzialności pracowników;
  - 4.1.1.5. ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi.
- 4.1.2. Pracownicy pełniący funkcję opiekunów praktyk zawodowych/staży uczniowskich oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadają przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich, a w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie.
- 4.1.3. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka, opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego, instruktor praktycznej nauki zawodu, podejmuje rozmowę z opiekunami prawnymi małoletniego, przekazując informacje na temat dostępnej oferty wsparcia, motywując ich do szukania pomocy w innych instytucjach/podmiotach działających na rzecz małoletnich. Podjęte kroki należy udokumentować zgodnie ze sposobem przyjętym u Pracodawcy.
- 4.1.4. Pracownicy w toku realizacji obowiązków mają na uwadze sytuację i dobrostan małoletnich.

## 4.2. Zasady rekrutacji pracowników

- 4.2.1. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, Pracodawca dokłada szczególnej staranności w zakresie przygotowania tej osoby do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi.
- 4.2.2. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu, Pracodawca ma obowiązek sprawdzić czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym. Wydruk z Rejestru należy przechowywać w aktach osobowych pracownika lub w innej dokumentacji dotyczącej pracownika.
- 4.2.3. Osoba, o której mowa w pkt 4.2.1., przed powierzeniem funkcji, o której mowa w pkt 4.2.1., 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 ze zm.), lub



za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego<sup>3</sup>.

- 4.2.4. Osoba, o której mowa w pkt 4.2.1., 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.
- 4.2.5. Osoba, o której mowa w pkt 4.2.1., 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.
- 4.2.6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w pkt 4.2.4. lub 4.2.5., nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
- 4.2.7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w pkt 4.2.4. i pkt 4.2.6., nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba, o której mowa w pkt 4.2.1., 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.
- 4.2.8. Oświadczenia, o których mowa w pkt 4.2.5. i 4.2.7, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej

---

<sup>3</sup> Dodatkowo na mocy ustawy z 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe, art. 120 ust. 3a. Osoba prowadząca praktyczną naukę zawodu składa oświadczenie o niekaralności

treści: „*Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia*”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

- 4.2.9. Osoba, której powierzono funkcję opiekuna praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego lub instruktora praktycznej nauki zawodu musi złożyć następujące oświadczenia:
  - 4.2.9.1. oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich i zobowiązaniu do ich przestrzegania – Załącznik nr 1;
  - 4.2.9.2. oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska – Załącznik nr 2;
  - 4.2.9.3. oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich, jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych – Załącznik nr 3.
- 4.2.10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych pracowników, a w przypadku ich braku – dołączone do umowy cywilnoprawnej.
- 4.2.11. Brak zgody na podpisanie któregośkolwiek dokumentu wymienionego w pkt 4.2.9. uniemożliwi nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego (zawarcie umowy o pracę/współpracy).

#### 4.3. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami Pracodawcy a małoletnimi

- 4.3.1. Pracownik zna i stosuje ustalone u Pracodawcy zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi, które stanowią Załącznik nr 4 do niniejszych Standardów.
- 4.3.2. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra małoletniego i w jego najlepszym interesie.
- 4.3.3. Pracownik traktuje małoletniego z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
- 4.3.4. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie.
- 4.3.5. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
- 4.3.6. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
- 4.3.7. Każdy kontakt z małoletnim jest jawny oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
- 4.3.8. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania

przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.

- 4.3.9. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
- 4.3.10. Ogólne zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązują każdego pracownika, a także każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u Pracodawcy, jeśli kontakt ten odbywa się na terenie Pracodawcy.
- 4.3.11. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi Załącznik nr 4 do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji określa się w szczególności:
- 4.3.11.1. komunikację z małoletnimi;
  - 4.3.11.2. działania z małoletnimi;
  - 4.3.11.3. kontakt fizyczny z małoletnimi;
  - 4.3.11.4. kontakty poza godzinami pracy, w tym kontakt online.

#### 4.4. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

- 4.4.1. Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego/instruktor praktycznej nauki zawodu zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
- 4.4.2. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi najlepiej wypracować z udziałem małoletnich i z uwzględnieniem specyfiki Pracodawcy oraz potrzeb małoletnich.
- 4.4.3. Małoletni realizujący na terenie Pracodawcy praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski znają i stosują zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi.
- 4.4.4. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi może być zmieniana w każdym momencie na wniosek małoletnich i zawsze z ich udziałem.
- 4.4.5. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi stanowi Załącznik nr 5 do niniejszych Standardów. W szczegółowym opisie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi określa się w szczególności:
- 4.4.5.1. Zasady komunikacji między małoletnimi;
  - 4.4.5.2. Zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie;
  - 4.4.5.3. Sposoby rozwiązywania konfliktów (z naciskiem na mediacje rówieśnicze);
  - 4.4.5.4. Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
  - 4.4.5.5. Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

## 4.5. Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację standardów

### 4.5.1. Obowiązki Pracodawcy:

4.5.1.1. dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy;

4.5.1.2. wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:

4.5.1.2.1. standardy ochrony małoletnich,

4.5.1.2.2. przyjmowanie zgłoszeń,

4.5.1.2.3. prowadzenie interwencji,

4.5.1.2.4. udzielanie wsparcia małoletniemu.

4.5.1.3. delegowanie zadań oraz odpowiedzialności związanych z realizacją standardów ochrony małoletnich.

### 4.5.2. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy:

4.5.2.1. dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej Pracodawcy oraz na terenie zakładu pracy;

4.5.2.2. przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich;

4.5.2.3. współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich;

4.5.2.4. monitorowanie realizacji wytycznych zawartych w standardach ochrony małoletnich, planowanie ewaluacji standardów z udziałem Pracodawców, pracowników i małoletnich i ich aktualizacja;

### 4.5.3. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń należy:

4.5.3.1. przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra małoletniego;

4.5.3.2. przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego;

4.5.3.3. przekazanie zgłoszenia osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz Pracodawcy i dyrektorowi szkoły (jeśli małoletni uczęszcza do szkoły) lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji i opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie);

### 4.5.4. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji należy:

4.5.4.1. zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy ze szkołą macierzystą;

4.5.4.2. dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowanie Pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń w tym prowadzenie rejestru interwencji. Rejestr interwencji należy przechowywać

w odpowiednio zabezpieczonym miejscu, do którego dostęp ma osoba odpowiedzialna za prowadzenie rejestru interwencji oraz Pracodawca.

4.5.5. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu należy:

4.5.5.1. współpraca w opracowaniu planu wsparcia małoletniego, uwzględniającego współpracę z dyrekcją szkoły, opiekunem prawnym małoletniego i innymi podmiotami;

4.5.5.2. wsparcie małoletniego według poniższych zasad:

4.5.5.2.1. zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, np. odizolowanie sprawców krzywdzenia,

4.5.5.2.2. zadbanie o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami (w tym zadbaniem o podstawowe potrzeby fizjologiczne),

4.5.5.2.3. okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcia w powrocie do aktywności.

4.5.5.3. we współpracy z dyrekcją szkoły, do której uczęszcza małoletni, monitorowanie wsparcia udzielanego małoletniemu; w razie potrzeby skierowanie małoletniego i/lub jego opiekunów prawnych 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).

## 5. Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

### 5.1. Kwalifikacja i procedury interwencyjne w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich

5.1.1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.

5.1.2. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:

5.1.2.1. podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),

- 5.1.2.2. podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
  - 5.1.2.3. podejrzenie zaniedbania potrzeb życiowych małoletniego np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem.
  - 5.1.3. Na potrzeby niniejszego dokumentu wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
    - 5.1.3.1. osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie);
    - 5.1.3.2. opiekunów prawnych małoletniego;
    - 5.1.3.3. innego małoletniego.
  - 5.1.4. Procedury interwencji sformułowano tak, by wspierać pracowników w realizowaniu prawnego i społecznego obowiązku reagowania w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
  - 5.1.5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
  - 5.1.6. W przypadku wątpliwości, jak postąpić, osoba odpowiedzialna za interwencję może skontaktować się ze specjalistami Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę pod numerem 800 100 100.
  - 5.1.7. Wskazane jest poinformowanie szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski o podejmowanej interwencji.
  - 5.1.8. Należy pamiętać, że w przypadku podejrzenia wykorzystania seksualnego małoletniego poniżej 15. roku życia, istnieje prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia na Policję lub do prokuratury. W przypadku niedopełnienia obowiązku istnieje zagrożenie karą pozbawienia wolności do lat 3. W przypadku pozostałych przestępstw na wszystkich spoczywa społeczny obowiązek dokonania zgłoszenia.
- 5.2. **Zasady reagowania na zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia małoletnich**
- 5.2.1. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
  - 5.2.2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji, niezwłocznie powiadamia Pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.

- 5.2.3. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez Pracodawcę.
- 5.2.4. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Pracodawcy, a nie została wyznaczona inna osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
- 5.2.5. Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.
- 5.2.6. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik nr 6 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Zakład Pracy – wzór rejestru stanowi Załącznik nr 7 do niniejszych Standardów.
- 5.2.7. 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.
- 5.2.8. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa małoletniego zgłosili opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekunów małoletniego na piśmie.
- 5.2.9. W przypadku podejrzenia, że życie małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (Policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje pracownik, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w niniejszych Standardach.

### 5.3. Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

- 5.3.1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje Pracodawcę.
- 5.3.2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. 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. Podczas spotkania opiekunom prawnym małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.

- 5.3.3. Pracodawca wraz z osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.
- 5.3.4. Do czasu wyjaśnienia sprawy, pracownik podejrzewany o krzywdzenie małoletniego, będące czynem zabronionym w rozumieniu prawa polskiego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi małoletnimi.
- 5.3.5. W przypadku podejrzenia przestępstwa, Pracodawca dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę. W pozostałych sytuacjach Pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy.
- 5.3.6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia. 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 zwierzchnikom tej osoby.

#### 5.4. Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

- 5.4.1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim oraz powinna przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Może w tym zakresie współpracować z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
- 5.4.2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.



5.4.3. W przypadku, gdy małoletni doznaje innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę ze strony opiekunów prawnych lub innych domowników:

5.4.3.1. gdy zachowanie wobec małoletniego spełnia znamiona przemocy domowej należy poinformować właściwy ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego ośrodek pomocy społecznej, który może wszcząć procedurę Niebieskiej Karty;

5.4.3.2. gdy zachowanie nie nosi znamion przemocy domowej, a małoletni doświadcza np. zaniedbania albo gdy relacje w rodzinie są w inny sposób nieprawidłowe (np. rodzice są niewydolni wychowawczo) – należy wystąpić do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania dziecka o wgląd w sytuację rodziny.

5.4.4. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji organizuje spotkanie/a z pełnoletnim członkiem rodziny, niebędącym sprawcą krzywdzenia, któremu przekazuje informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.

## 5.5. Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

5.5.1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego przebywającego w zakładzie pracy osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzewanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami prawnymi, 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, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.

5.5.2. Zaleca się korzystanie z wsparcia szkoły lub instytucji znajdujących się w obszarze działania Pracodawcy.

5.5.3. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzewany o krzywdzenie innego małoletniego sam nie jest krzywdzony przez opiekunów prawnych, innych dorosłych bądź rówieśników. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego małoletniego.

5.5.4. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami prawnymi wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, osoba

odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.

- 5.5.5. Jeżeli osobą podejrzewaną 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.
- 5.5.6. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę Policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

## 5.6. Plan wsparcia

- 5.6.1. Wobec małoletniego poddawanego krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego, możliwości Pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym, wymienionymi w pkt 3.3.2. i 3.3.3. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa, w tym:
- 5.6.1.1. sposoby odizolowania go od osób podejrzewanych o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
  - 5.6.1.2. ofertę wsparcia możliwego do uzyskania, także w innych instytucjach,
  - 5.6.1.3. skierowania małoletniego do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.
- 5.6.2. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi małoletniego i omówiony z małoletnim. W przypadku, gdy opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem prawnym małoletniego.
- 5.6.3. Dostosowany do potrzeb małoletniego i możliwości Pracodawcy plan wsparcia należy opracować wobec małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

## 6. Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

- 6.1. Pracodawca nie udostępnia małoletnim na terenie zakładu pracy sieci Internet.

## 7. Przegląd i doskonalenie standardów ochrony małoletnich

### 7.1. Monitoring i aktualizacja standardów ochrony małoletnich

- 7.1.1. Osoba odpowiedzialna za obszar standardów ochrony małoletnich, raz na 2 lata przeprowadza wśród reprezentatywnej grupy pracowników ewaluację stanu znajomości i przestrzegania standardów oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach. Wzór ankiety stanowi Załącznik nr 8 do niniejszych Standardów.
- 7.1.2. Osobna ewaluacja stanu znajomości i przestrzegania standardów ochrony małoletnich oraz potrzeby wprowadzenia zmian w tych standardach może być przeprowadzana wśród małoletnich i ich opiekunów.
- 7.1.3. Na podstawie ewaluacji, o której mowa w pkt 7.1.1. oraz 7.1.2., oraz oceny zgodności standardów z obowiązującymi przepisami prawnymi, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich, sporządza raport, który następnie przekazuje Pracodawcy. Część raportu stanowi ocena znajomości standardów przez pracowników, zestawienie zgłaszanych naruszeń standardów ochrony małoletnich oraz propozycje zmian.
- 7.1.4. Pracodawca w terminie jednego miesiąca od otrzymania raportu, o którym mowa w pkt 7.1.3., podejmuje decyzje co do wprowadzenia zmian do standardów ochrony małoletnich i powierza przygotowanie zaktualizowanego dokumentu osobie odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich.
- 7.1.5. Jeśli na podstawie raportu zostanie ustalone, że stopień znajomości standardów ochrony małoletnich jest niewystarczający, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich ma obowiązek przeprowadzić szkolenie uzupełniające z zakresu standardów ochrony małoletnich dla pracowników.
- 7.1.6. Pracownicy zostają zapoznani z wnioskami i rekomendacjami zamieszczonymi w raporcie.
- 7.1.7. Pracodawca wprowadza do standardów ochrony małoletnich niezbędne zmiany i ogłasza nowe brzmienie standardów.

## 8. Przepisy końcowe

- 8.1. 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:

- 8.1.1. udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy/zakładu pracy,
  - 8.1.2. zamieszczenie na stronie internetowej pracodawcy/zakładu pracy [www.fabrykabroni.pl](http://www.fabrykabroni.pl),
  - 8.1.3. przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom.
- 8.2. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.

## 9. Załączniki

- 9.1. **Załącznik nr 1** – Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich.
- 9.2. **Załącznik nr 2** – Oświadczenie o krajach zamieszkania.
- 9.3. **Załącznik nr 3** – Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji
- 9.4. **Załącznik nr 4** – Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi obowiązujące w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o.
- 9.5. **Załącznik nr 5** – Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi
- 9.6. **Załącznik nr 6** – Wzór karty interwencji.
- 9.7. **Załącznik nr 7** – Wzór rejestru interwencji.
- 9.8. **Załącznik nr 8** – Wzór ankiety ewaluacyjnej.

Radom, dn. ....

## Oświadczenie o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich

Ja, niżej podpisany/a

.....  
.....

*(imię i nazwisko Pracownika/ stanowisko/ symbol komórki organizacyjnej / nr Pracownika)*

oświadczam, że zapoznałam/em się z dokumentem „Standardy ochrony małoletnich” przyjętym u Pracodawcy: Fabryka Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....

podpis Pracownika

Radom, dn. ....

## Oświadczenie o krajach zamieszkania

Ja, niżej podpisany/a

.....  
.....

*(imię i nazwisko Pracownika/ stanowisko/ symbol komórki organizacyjnej / nr Pracownika)*

oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa\* /nie zamieszkiwałam/em\* w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa\*:

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\*.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....

podpis Pracownika

\* *niepotrzebne skreślić*

Radom, dn. ....

## Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeciego nie prowadzi rejestrów karnych lub nie wydaje z niego informacji

Ja, niżej podpisany/a

.....  
.....

*(imię i nazwisko Pracownika/ stanowisko/ symbol komórki organizacyjnej / nr Pracownika)*

oświadczam, że w państwie ..... nie jest prowadzony rejestr  
karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego\*. Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie  
skazana/y w państwie/ach:

.....

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.

.....

podpis Pracownika

\* *niepotrzebne skreślić*

## Zasady bezpiecznych relacji pracowników Fabryki Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. z małoletnimi

Nadrzędną zasadą we wszystkich działaniach podejmowanych przez pracowników Fabryki Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o. jest dbanie o dobro małoletnich i ich najlepszy interes. Każdy pracownik ma obowiązek traktowania małoletnich z szacunkiem, uwzględniając ich godność, potrzeby oraz prawa. Niedopuszczalne jest jakiegokolwiek stosowanie przemocy, zastraszania czy nieodpowiednich zachowań wobec małoletnich.

Wszystkie działania muszą być realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, wewnętrznymi regulacjami Pracodawcy oraz w ramach kompetencji pracownika. Zasady dotyczące bezpiecznych relacji z małoletnimi mają zastosowanie do wszystkich pracowników, praktykantów, stażystów, wolontariuszy, oraz każdej dorosłej osoby mającej kontakt z małoletnimi na terenie zakładu pracy.

---

### Relacje z małoletnimi

W relacjach z małoletnimi, pracownicy są zobowiązani do zachowania profesjonalizmu i pełnej zgodności z zasadami bezpieczeństwa. Ważne jest, by każda interakcja z małoletnim była przemyślana, adekwatna do sytuacji i nie stwarzała zagrożenia dla jego bezpieczeństwa. Działania powinny być przejrzyste i łatwe do zrozumienia, aby uniknąć jakiegokolwiek interpretacji mogącej naruszyć godność małoletniego.

---

### Komunikacja z małoletnimi

#### Zachowanie cierpliwości i szacunku

W kontaktach z małoletnimi zachowuj cierpliwość, wyrozumiałość i szacunek. Ważne jest, aby odpowiadać na ich pytania i obawy w sposób zrozumiały, dostosowany do ich wieku i poziomu rozwoju.

#### Udzielanie adekwatnych odpowiedzi

Zawsze staraj się udzielać odpowiedzi, które są odpowiednie do wieku i sytuacji małoletniego, biorąc pod uwagę jego potrzeby emocjonalne i intelektualne.



## Zakaz upokarzania i obrażania

Unikaj wszelkich form zawstydzania, upokarzania, lekceważenia lub obrażania małoletnich. W sytuacjach kryzysowych, nie stosuj krzyku, a raczej spokojną, stanowczą reakcję, której celem jest zapewnienie bezpieczeństwa.

## Ochrona informacji wrażliwych

Nigdy nie ujawniaj wrażliwych informacji o małoletnich, takich jak dane dotyczące ich sytuacji rodzinnej, zdrowotnej czy osobistej, osobom nieuprawnionym. Dotyczy to również wizerunku małoletniego.

## Informowanie o decyzjach

Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji dotyczących małoletniego, poinformuj go o tym i, jeśli to możliwe, uwzględniaj jego potrzeby i oczekiwania.

## Szacunek dla prywatności

Zawsze szanuj prawo małoletniego do prywatności, nawet jeżeli decyzje muszą być podejmowane w sytuacjach wyjątkowych. Jeśli konieczne jest odstępianie od poufności, wyjaśnij małoletniemu powody tej decyzji.

## Zasięg wzroku lub słuchu innych pracowników

Podczas interakcji z małoletnimi upewnij się, że jesteś w zasięgu wzroku lub słuchu innych dorosłych pracowników, aby zapewnić bezpieczeństwo i uniknąć nieporozumień.

## Unikanie niestosownych zachowań

Zachowuj się w sposób odpowiedni i profesjonalny. Unikaj wulgaryzmów, żartów o charakterze seksualnym oraz jakiegokolwiek zachowania, które może być uznane za niestosowne lub niewłaściwe.

## Zgłaszanie obaw małoletnich

Zapewniaj małoletnich, że mogą zgłaszać wszelkie obawy dotyczące zachowań, które sprawiają im dyskomfort, i że mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji ze strony dorosłych.

## Szacunek dla tożsamości i ekspresji

Zawsze zwracaj się do małoletnich po imieniu w sposób, który jest zgodny z ich preferencjami. Respektuj ich tożsamość i ekspresję, niezależnie od różnic.

## Alternatywne formy komunikacji

Dostosuj formy komunikacji do indywidualnych potrzeb małoletnich, uwzględniając ich możliwości psychofizyczne.

---

## Działania z małoletnimi

### Szacunek i równość

Traktuj każdego małoletniego z szacunkiem, doceniaj ich wkład i staraj się angażować wszystkich w sposób równy, niezależnie od płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, statusu społecznego, etnicznego, kulturowego, religijnego czy światopoglądowego.

### Unikanie faworyzowania

Nigdy nie faworyzuj żadnego małoletniego, aby nie stwarzać poczucia niesprawiedliwości.

### Zakaz relacji intymnych

Pracownikom zabrania się nawiązywania jakichkolwiek relacji intymnych lub seksualnych z małoletnimi, jak również składania nieodpowiednich propozycji czy żartów o charakterze seksualnym.

### Ochrona prywatności wizerunku

Nie utrwalaj wizerunku małoletnich (zdjęcia, nagrania wideo, głos) bez odpowiednich zgód od pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich.

### Zakaz udostępniania substancji

Pracownikom nie wolno oferować małoletnim alkoholu, papierosów ani substancji nielegalnych, ani używać ich w obecności małoletnich.

### Zakaz przyjmowania prezentów

Pracownicy nie powinni przyjmować prezentów ani pieniędzy od małoletnich ani ich opiekunów, aby unikać wszelkich podejrzeń o nierówne traktowanie.

### Zgłaszanie zauroczeń

Każdą sytuację, w której małoletni wykazuje zauroczenie pracownikiem lub odwrotnie, należy natychmiast zgłosić Pracodawcy, aby zapewnić odpowiednią reakcję.

## Kontakt fizyczny z małoletnimi

### Zakaz przemocy fizycznej

Jakiegolwiek formy przemocy fizycznej, takie jak bicie, szturchanie czy popychanie, są absolutnie niedopuszczalne.

### Unikanie nieodpowiednich dotyków

Należy unikać jakichkolwiek działań, które mogłyby zostać uznane za nieprzyzwoite lub niestosowne, takie jak niewłaściwy kontakt fizyczny.

### Gotowość do wyjaśnienia działań

Pracownicy muszą być gotowi wyjaśnić swoje zachowanie w każdej sytuacji, w której dochodzi do kontaktu fizycznego z małoletnim.

### Unikanie zabaw fizycznych

Należy unikać angażowania się w aktywności, takie jak łaskotanie czy udawane walki, które mogą być nieodpowiednie i potencjalnie ryzykowne.

### Ostrożność wobec małoletnich po traumach

Szczególną ostrożność należy zachować wobec małoletnich, którzy doświadczyli przemocy lub zaniedbania, w tym w sytuacjach, gdy mogą dążyć do nawiązania nieodpowiednich kontaktów fizycznych z dorosłymi.

### Transparentność kontaktów fizycznych

Kontakt fizyczny z małoletnim powinien być zawsze jawny, uzasadniony i oparty na zgodzie małoletniego. Należy unikać jakiegokolwiek ukrywania takiego kontaktu.

### Zgoda na kontakt fizyczny

Kontakt fizyczny, taki jak przytulenie, może mieć miejsce tylko za zgodą małoletniego i tylko wtedy, gdy jest to zgodne z jego potrzebami.

## Kontakty poza godzinami pracy

### Ograniczenie kontaktu do godzin pracy

Pracownicy mają obowiązek ograniczyć wszelkie kontakty z małoletnimi do godzin pracy. Jakiegokolwiek spotkania po godzinach pracy lub wyjazdy muszą być wyraźnie zatwierdzone przez pracodawcę oraz opiekunów małoletnich.

### Zakaz prywatnych spotkań

Należy unikać organizowania spotkań poza godzinami pracy lub zapraszania małoletnich do swoich domów. Każdy tego typu kontakt musi być dobrze udokumentowany i poparty odpowiednimi zgodami.

---

## Kontakty online

### Zakaz prywatnych kontaktów w mediach społecznościowych

Pracownicy nie powinni nawiązywać prywatnych relacji z małoletnimi przez media społecznościowe. Kontakty te muszą odbywać się wyłącznie za pośrednictwem służbowych kanałów komunikacyjnych.

### Bezpieczeństwo komunikacji online

Każda forma komunikacji z małoletnimi w sieci powinna odbywać się w sposób bezpieczny, z poszanowaniem prywatności i zgodnie z regulacjami organizacyjnymi. Wszelkie podejrzone lub nieodpowiednie zachowania online powinny być niezwłocznie zgłaszane.

## Ochrona małoletnich



**Jeśli masz podejrzenie, że małoletni jest krzywdzony, powinieneś natychmiast powiadomić przełożonych oraz odpowiednie służby, zapewniając wsparcie małoletniemu.**



**W przypadku wykrycia przemocy, powinieneś stanowczo wyrazić potępienie takiego zachowania, udzielić wsparcia psychicznego małoletniemu i zapewnić mu poczucie bezpieczeństwa.**



**Po zgłoszeniu przypadku krzywdzenia, niezbędne jest podjęcie działań ochronnych, w tym zabezpieczenia małoletniego przed dalszymi formami przemocy.**

---

Zasady mają na celu zapewnienie małoletnim środowiska, które jest bezpieczne, wspierające, i w którym mogą się rozwijać bez obaw o naruszenie ich praw, prywatności czy godności.

## **Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi**

Zgodnie z wymogami „Standardów ochrony małoletnich” obowiązujących w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o., w celu zapewnienia bezpiecznych, respektujących i odpowiedzialnych relacji, poniższe zasady powinny stanowić fundament w interakcjach pomiędzy małoletnimi na terenie Zakładu pracy. Przestrzeganie zasad bezpieczeństwa ma na celu stworzenie środowiska, które wspiera rozwój, zaufanie i współpracę wśród młodych osób, a także minimalizuje ryzyko przemocy, nadużyć i dyskryminacji.

### **Zasady komunikacji między małoletnimi**

Komunikacja pomiędzy małoletnimi powinna opierać się na wzajemnym szacunku i zrozumieniu. Należy dążyć do wyrażania swoich myśli i uczuć w sposób jasny, konstruktywny i pełen empatii.

Zabrania się używania wulgarnych, obraźliwych lub poniżających słów oraz jakiegokolwiek formy komunikacji, która może zaszkodzić drugiej osobie.

W przypadku komunikacji za pośrednictwem mediów elektronicznych, należy przestrzegać zasad ochrony prywatności i unikać ujawniania danych osobowych.

Każda forma komunikacji powinna uwzględniać szacunek do granic osobistych i przestrzeni innych osób.

### **Zakaz stosowania przemocy w jakiegokolwiek formie**

Przemoc w każdej postaci, niezależnie od tego, czy ma charakter fizyczny, emocjonalny, werbalny, czy psychiczny, jest całkowicie zabroniona.

Przemoc w miejscu pracy, w tym także w relacjach koleżeńskich, jest nieakceptowalna i podlega natychmiastowej reakcji zgodnie ze standardami ochrony małoletnich.

Każdy przypadek przemocy powinien być niezwłocznie zgłoszony opiekunom lub przełożonym, celem podjęcia działań interwencyjnych.

## Sposoby rozwiązywania konfliktów

Wszystkie konflikty między małoletnimi powinny być rozwiązywane z wykorzystaniem mechanizmów mediacji, które promują porozumienie i wzajemny szacunek.

Konflikty, które nie mogą być rozwiązane na poziomie rówieśniczym, powinny być kierowane do dorosłych mediatorów, takich jak opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego/instruktor praktycznej nauki zawodu.

Promowanie umiejętności rozwiązywania sporów w sposób pokojowy, z naciskiem na aktywne słuchanie, wyrażanie swoich emocji w sposób nieagresywny oraz wspólne poszukiwanie kompromisów, jest kluczowe dla utrzymania zdrowych relacji.

W przypadku eskalacji konfliktu, należy niezwłocznie zareagować, aby zapobiec dalszemu narastaniu napięć i zapewnić ochronę wszystkich zaangażowanych stron.

## Zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni

Szacunek dla cudzej własności i prywatności jest niezbędnym elementem zapewnienia bezpieczeństwa w relacjach między małoletnimi.

Małoletni są zobowiązani do szanowania mienia innych osób oraz przestrzeni osobistej zarówno w środowisku pracy, jak i poza nim.

Każda forma naruszenia cudzej prywatności lub własności, w tym nieuprawnione korzystanie z cudzych rzeczy osobistych, jest zabroniona i będzie skutkować odpowiednimi konsekwencjami.

Należy respektować granice fizyczne i emocjonalne innych osób, zarówno w kontaktach bezpośrednich, jak i za pośrednictwem technologii cyfrowych.

## Zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji

Wszystkie osoby, niezależnie od swojej płci, orientacji seksualnej, pochodzenia, wyznania, niepełnosprawności, wyglądu zewnętrznego, przekonań czy innych cech, zasługują na pełny szacunek i równoprawne traktowanie.

W miejscu pracy, jak i w innych sytuacjach, należy unikać wszelkiej formy dyskryminacji, wykluczenia i nienawiści.

Należy wspierać środowisko pracy, które promuje tolerancję, szacunek dla indywidualności i różnorodności, a także wspiera wyrażanie siebie w sposób wolny od presji społecznej.

Każda forma wykluczenia lub nietolerancji, w tym przemoc werbalna lub fizyczna wobec osób o odmiennym pochodzeniu, tożsamości lub przekonaniach, jest nieakceptowalna i podlega reakcji zgodnie ze standardami ochrony małoletnich.

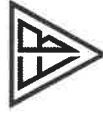
### Podsumowanie

Zasady te stanowią nieodłączny element Standardów ochrony małoletnich, mających na celu zapewnienie bezpiecznego, wspierającego i rozwijającego środowiska pracy dla małoletnich. Ich przestrzeganie pozwala na tworzenie relacji opartych na wzajemnym szacunku, zaufaniu oraz odpowiedzialności, a także skutecznie zapobiega ryzyku nadużyć i przemocy w środowisku zawodowym. Każdy przypadek naruszenia zasad bezpieczeństwa powinien być niezwłocznie zgłaszany i odpowiednio rozwiązywany zgodnie ze standardami ochrony małoletnich.





FABRYKA BRONI



Załącznik nr 6  
do Standardów ochrony małoletnich  
w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o.

Radom, dn. ....

## KARTA INTERWENCJI nr ...../2024

1.	Osoba odpowiedzialna za interwencję (imię i nazwisko Pracownika, stanowisko, symbol komórki organizacyjnej, nr Pracownika)	
2.	Imię i nazwisko małoletniego	
3.	Data zdarzenia	
4.	Przyczyna interwencji (opis zdarzenia)	
5.	Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu (imię i nazwisko, dodatkowo w przypadku Pracownika Spółki stanowisko, symbol komórki organizacyjnej, nr Pracownika)	
6.	Opis podjętych działań	

7.	Kontakt z opiekunami małoletniego <i>(daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)</i>	
8.	Forma podjętej interwencji <i>(np. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wniosek o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, inne)</i>	
9.	Dane dotyczące interwencji <i>(data interwencji, nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję)</i>	
10.	Wyniki interwencji <i>(jeśli wiadome)</i>	
11.	Załączniki <i>(dokumenty wytworzone podczas interwencji, np. notatki służbowe)</i>	

.....

*podpis osoby odpowiedzialnej za interwencję*

## REJESTR INTERWENCJI W ROKU .....

Fabryki Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o.

Nr karty interwencji (numer/rok)	Imię i nazwisko małoletniego	Data interwencji	Krótki opis zdarzenia	Osoba odpowiedzialna za interwencję

**Anonimowa ankieta dla Pracowników  
monitorująca stan znajomości i przestrzegania  
„Standardów ochrony małoletnich”**

Oceń (w skali od 1 do 10)* swoją znajomość Standardów ochrony małoletnich obowiązujących w Fabryce Broni „Łucznik” – Radom sp. z o.o.	
Jak oceniasz (w skali od 1 do 10)* poziom znajomości wśród Pracowników Standardów ochrony małoletnich?	
Oceń (w skali od 1 do 10)* swoją umiejętność rozpoznawania symptomów krzywdzenia małoletnich.	
Jak oceniasz (w skali od 1 do 10)* umiejętności innych pracowników rozpoznawania symptomów krzywdzenia małoletnich?	
Oceń (w skali od 1 do 10)* swoją znajomość procedur reagowania na symptomy krzywdzenia małoletnich.	
Jak oceniasz (w skali od 1 do 10)* znajomość wśród Pracowników procedur reagowania na symptomy krzywdzenia małoletnich?	
Czy w Twojej ocenie konieczne jest podniesienie znajomości obowiązującej Standardów ochrony małoletnich wśród Pracowników? Jeśli tak, zaznacz w jakim obszarze.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a małoletnimi.</li> <li>2. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi.</li> <li>3. Procedura interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego.</li> <li>4. Zasady korzystania z Internetu przez małoletnich.</li> </ol>
Czy w Twojej ocenie konieczne jest podniesienie znajomości obowiązujących Standardów ochrony małoletnich wśród małoletnich? Jeśli tak, zaznacz w jakim obszarze.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a małoletnimi.</li> <li>2. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi.</li> <li>3. Procedura interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego.</li> <li>4. Zasady korzystania z Internetu przez małoletnich.</li> </ol>
Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie Standardów ochrony małoletnich w Zakładzie Pracy? Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone? (odpowiedz opisowo)	
Czy zostały wówczas podjęte przez Ciebie jakieś działania? Jeśli tak – jakie, jeśli nie – dlaczego? (odpowiedz opisowo)	
Co w Twojej ocenie szczególnie się sprawdza w Standardach ochrony małoletnich? Które zasady są trudne do realizacji? Zaproponuj zmiany i szkolenia.	

\*Ocena: 1 – niska, 10 – wysoka