

*Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr ZP/ 33 /2025
Prezesa Zarządu Polskiej Grupy Górniczej S.A.
z dnia 11.06.2025 r.*



**POLSKA GRUPA
GÓRNICZA**

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH Polskiej Grupy Górniczej S.A.



RADCA PRAWNY

Agata Szostek
Agata Szostek

Katowice, czerwiec 2025

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH W POLSKIEJ GRUPIE GÓRNICZEJ S.A.

Preambuła

Standardy Ochrony Małoletnich w Polskiej Grupie Górniczej S.A. (dalej także PGG S.A.) są realizacją obowiązku prawnego wynikającego z zapisów Ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2024 r., poz. 560).

Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych przez Pracowników Polskiej Grupy Górniczej S.A. jest działanie dla dobra osób małoletnich i w ich najlepszym interesie. Wszystkie osoby małoletnie są traktowane z szacunkiem i uwzględnieniem ich potrzeb. Wdrożenie Standardów stanowi wyraz starań Pracodawcy o stworzenie środowiska pracy, w którym młodociani pracownicy i praktykanci będą mogli rozwijać swój potencjał kompetencyjny poprzez kształtowanie umiejętności zawodowych i społecznych.

Rozdział I Zapisy ogólne

§ 1

Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:

1. **Pracodawca** – Polska Grupa Górnicza S.A.;
2. **Pracownicy** – ogół pracowników PGG S.A. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy albo umów cywilno-prawnych oraz osoby wykonujące w sposób stały czynności w zakładzie pracy na innej podstawie niż umowa o pracę;
3. **Małoletni, dziecko** – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza pracownika młodocianego lub praktykanta poniżej 18 roku życia;
4. **Opiekun prawny, opiekunowie prawni** – ustawowi przedstawiciele małoletniego: rodzice, opiekunowie, rodzice zastępczy, opiekunowie tymczasowi (osoby upoważnione do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych);
5. **Zgoda opiekuna** – co do zasady zgoda jednego z rodziców – w przypadku bieżących spraw życia małoletniego oraz zgodę obojga rodziców w sprawach wykraczających poza zwykły zarząd. W zakresie dotyczącym bieżących spraw życia małoletniego, w przypadku sprzeciwu jednego z rodziców, należy poinformować ich o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny. Stosowanie odpowiednie w przypadkach zgody opiekuna, rodzica zastępczego lub opiekuna tymczasowego;
6. **Młodociany, pracownik młodociany** – pracownik powyżej 15 i poniżej 18 roku życia, w rozumieniu art. 190 kodeksu pracy, w tym osoba poniżej 15 roku życia, zatrudniona celem praktycznej nauki zawodu, zgodnie z art. 191 § 2¹⁻²³ kodeksu pracy;
7. **Praktykant** – osoba poniżej 18 roku życia realizująca u pracodawcy praktyczną naukę zawodu;
8. **Opiekun praktyk zawodowych** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do prowadzenia pod kierunkiem tej osoby praktyk zawodowych;

9. **Instruktor praktycznej nauki zawodu** – Pracownik, posiadający niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne do realizowania praktycznej nauki zawodu w PGG S.A., wyznaczony przez Pracodawcę;
10. **Zakład pracy** – miejsce wykonywania pracy lub praktyk przez małoletnich;
11. **Dobrostan małoletniego** – to dobre samopoczucie dziecka i zapewniona mu równowaga emocjonalna. Czynniki wpływające na dobrostan dziecka:
 - a) zaspokojenie potrzeb materialnych,
 - b) zdrowa i przyjazna atmosfera w środowisku, w którym się wychowuje,
 - c) poczucie bezpieczeństwa,
 - d) dobre relacje z osobami w swoim otoczeniu,
 - e) docenianie,
 - f) pozytywna samoocena,
 - g) poczucie, że jest kochane, ważne i szanowane
12. **Krzywdzenie małoletniego** – każde zachowanie wobec małoletniego, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zamierzone bądź niezamierzone zaniechanie, działanie lub zaniechanie oraz każdy jego rezultat, którego wynikiem jest naruszenie praw, swobody, dóbr osobistych małoletniego i zakłócenie jego rozwoju. Podstawowe formy krzywdzenia:
 - 1) **przemoc fizyczna wobec małoletniego** – działanie lub zaniechanie skutkujące doznaniem przez małoletniego faktycznej krzywdy fizycznej bądź potencjalnego nią zagrożenia. Krzywda stanowi rezultat działania lub zaniechania ze strony, rodziców, opiekunów, osób odpowiedzialnych za małoletniego, posiadających nad nim władzę lub takich wobec których małoletni odczuwa zaufanie. Przemoc fizyczna może być jednorazowa oraz powtarzająca się.
 - 2) **przemoc psychiczna wobec małoletniego** – niefizyczna, przewlekła, szkodliwa interakcja między osobą małoletnią a osobą za niego odpowiedzialną lub której ufa. Składa się na nią szereg działań lub zaniechań, a do przejawów tej przemocy zaliczamy między innymi:
 - a) niedostępność emocjonalną;
 - b) zaniedbywanie emocjonalne;
 - c) relacje z małoletnim opierają się na wrogości, obwinianiu, oczernianiu i odrzuceniu;
 - d) interakcje z osobą małoletnią są nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne,
 - e) niedostrzeganie i nieuznawanie indywidualności osoby małoletniej,
 - f) niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między osobą małoletnią a osobą odpowiedzialną,
 - g) demoralizację i nieodpowiednią socjalizację osoby małoletniej,
 - h) sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy.
 - 3) **przemoc seksualna wobec osoby małoletniej** – angażowanie małoletniego przez osobę dorosłą lub innego małoletniego w aktywność seksualną. Dotyczy to między innymi sytuacji:
 - a) gdy nie dochodzi do kontaktu fizycznego:
 - molestowanie werbalne – prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku osoby małoletniej, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowań osoby małoletniej, nakłanianie do kontaktu z treściami pornograficznymi,
 - ekshibicjonizm,
 - grooming (child grooming) – jedna ze strategii nieseksualnego uwodzenia osoby małoletniej w celu osiągnięcia celu jakim jest kontakt seksualny z nią w przyszłości.

- b) gdy dochodzi do kontaktu fizycznego:
 - każda czynność seksualna podejmowana z osobą małoletnią przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem,
 - wykorzystanie seksualne – między wykorzystującym (osoba dorosła, inny małoletni) a wykorzystywanym (osoba małoletnia) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju, zachodzi relacja władzy, opieki bądź zależności,
 - wyzyskiwanie seksualne małoletniego – każde faktyczne lub usiłowanie nadużycie podatności osoby małoletniej na zagrożenia, przewagi sił lub zaufania – w celu seksualnym. Wyzysk seksualny małoletniego obejmuje czerpanie różnego rodzaju zysków z wykorzystania seksualnego małoletnich.
- 4) **zaniedbanie osoby małoletniej** – incydentalne lub chroniczne niezaspokajanie potrzeb fizycznych i psychicznych osób małoletnich. Dochodzi do niego w relacjach małoletniego z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.
- 5) **przemoc rówieśnicza** (bullying, cyberbullying) – różne formy nękania osoby małoletniej przez rówieśników. Przemoc ta jest intencjonalna, jest powtarzalna a jej ofiara jest słabsza od sprawców i obejmuje:
 - a) przemoc werbalną (tzw. przezywanie, ośmieszanie, dogadywanie),
 - b) przemoc relacyjną – wykluczenie małoletniego z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciw osobie, szantaż,
 - c) przemoc fizyczną,
 - d) przemoc materialną – kradzież, niszczenie rzeczy należących do ofiary,
 - e) przemoc elektroniczną/cyberprzemoc – złośliwe wiadomości w komunikatorach, negatywne wpisy w serwisach społecznościowych, publikowanie w Internecie treści ośmieszających ofiarę,
 - f) wykorzystanie seksualne przez rówieśnika,
 - g) przemoc uwarunkowana normami i stereotypami związanymi z płcią, pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznaniem lub innymi cechami.
- 13. **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę, który sprawuje nadzór nad prawidłowym stosowaniem standardów ochrony małoletnich w PGG S.A. W przypadku jego nieobecności – inny Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do zastępstwa na tym stanowisku;
- 14. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających osobom małoletnim. W przypadku jego nieobecności – inny Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do zastępstwa na tym stanowisku;
- 15. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę, odpowiedzialny za podejmowanie interwencji u Pracodawcy przed właściwymi organami i instytucjami. W przypadku jego nieobecności – inny Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do zastępstwa na tym stanowisku;
- 16. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia osobie małoletniej** – Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za opracowanie wsparcia osobie małoletniej po ujawnieniu krzywdzenia i monitorowanie jego wykonania. W przypadku jego nieobecności – inny Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do zastępstwa na tym stanowisku;
- 17. **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych przypadków lub zdarzeń zagrażających dobru osób małoletnich, zawierający:
 - 1) zgłoszenie zdarzenia ze wskazaniem osoby zgłaszającej,

- 2) osoby podejrzewane o krzywdzenie osoby małoletniej,
 - 3) datę i rodzaj podjętej interwencji,
 - 4) dokumenty wytworzone podczas interwencji.
18. **Dane osobowe małoletniego** – minimalny zakres informacji umożliwiających identyfikację małoletniego.

§ 2

Pracodawca przyjmuje „Standardy Ochrony Małoletnich w PGG S.A.” jako jedną z form realizacji obowiązku zapewnienia dzieciom opieki, pomocy jak i odpowiednich warunków niezbędnych do ich przystosowania do właściwego wykonywania pracy, o którym mowa w art.192 Kodeksu pracy.

Rozdział II

Rozpoznawanie i reagowanie na czynniki ryzyka krzywdzenia osób małoletnich w PGG S.A

§ 3

Standardy ochrony małoletnich

1. Pracodawca zapobiega krzywdzeniu osób małoletnich poprzez:
 - 1) ustanowienie zasad reagowania na czynniki ryzyka i oznaki krzywdzenia;
 - 2) ustanowienie zasad bezpiecznej rekrutacji Pracowników do pracy z osobami małoletnimi;
 - 3) zapewnienie odpowiedniego przygotowania Pracowników pełniących funkcje opiekunów praktyk lub instruktorów praktycznej nauki zawodu (np. poprzez szkolenia, instruktaż, e-learning);
 - 4) przygotowanie i wprowadzenie w życie zasad bezpiecznych relacji między Pracownikami PGG S.A. a osobami małoletnimi oraz między małoletnimi odbywającymi praktyki bądź praktyczną naukę zawodu.
2. Osoby pełniące funkcje opiekuna praktyk zawodowych lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadają wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia osób małoletnich, a wykonując obowiązki służbowe zwracają uwagę na ich występowanie.
3. Pracownicy PGG S.A. mają na uwadze sytuację i dobrostan osób małoletnich. W razie pojawienia się czynników ryzyka opiekun praktyk zawodowych lub instruktor praktycznej nauki zawodu przeprowadza rozmowę z opiekunami prawnymi małoletniego, informując ich o dostępnej ofercie wsparcia, przekonując ich do poszukiwania pomocy w wyspecjalizowanych instytucjach działających na rzecz małoletnich. Działania te dokumentowane zgodnie ze sposobem przyjętym u Pracodawcy.
4. Kontakty do Pracowników PGG S.A. odpowiedzialnych za realizację Standardów Ochrony Małoletnich oraz podmiotów zewnętrznych realizujących wsparcie w sytuacjach przemocy wobec małoletnich zawiera Załącznik nr 1 do Standardów.



§ 4

**Zasady bezpiecznej rekrutacji Pracowników do pracy
z osobami małoletnimi w PGG S.A.**

1. Przed powierzeniem Pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu, Pracodawca dokłada szczególnej staranności w celu przygotowania tej osoby do pełnienia tych funkcji i pracy z osobami małoletnimi.
2. Pracownik wyznaczony do pracy z osobami małoletnimi jest zawsze obecny w czasie i miejscu pracy praktykantów i osób młodocianych – sprawując nad nimi bezpośredni nadzór. W przypadku nieobecności wyznaczonego pracownika – nadzór pełni inny Pracownik wyznaczony przez Pracodawcę do zastępstwa na tym stanowisku.
3. Pracodawca przed powierzeniem Pracownikowi funkcji opiekuna praktyk zawodowych lub instruktora praktycznej nauki zawodu realizowanych przez osoby małoletnie w PGG S.A. weryfikuje czy Pracownik nie figuruje w Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym (*Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze*). Wydruk z Rejestru jest przechowywany w aktach osobowych lub innej dokumentacji Pracownika.
4. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, przed powierzeniem mu funkcji, o której mowa w ust. 1 przedkłada Pracodawcy informację o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX i XXV Kodeksu karnego, w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w Ustawie z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa państwa obcego. Pracownik posiadający obywatelstwo innego państwa niż Rzeczpospolita Polska, przedkłada Pracodawcy informacje z rejestru karnego państwa swojego obywatelstwa, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z osobami małoletnimi.
5. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 składa Pracodawcy oświadczenie o państwach, w których zamieszkiwał w ostatnich 20 latach, jeśli są to kraje inne niż Rzeczpospolita Polska i państwo obywatelstwa oraz przedkłada Pracodawcy informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z osobami małoletnimi.
6. W przypadku, gdy prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 i 5 nie przewiduje wydawania takich informacji, Pracownik przedkłada informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku, gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 i 6, nie przewiduje jej sporządzenia lub nie prowadzi się w tym kraju rejestru karnego – Pracownik, o którym mowa w ust.1, składa Pracodawcy informację o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był 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 niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, że dopuścił 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 wychowywaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.

8. Oświadczenia wskazane w ust. 5 i 7 są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Pracownik składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli w treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”.
9. Pracownik, któremu powierzono funkcję opiekuna praktyk lub instruktora praktycznej nauki zawodu jest zobowiązany do złożenia Pracodawcy następujących oświadczeń:
 - 1) Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich w PGG S.A. i zobowiązaniu do ich przestrzegania (wzór oświadczenia – zał. Nr 4 do Standardów Ochrony Małoletnich w PGG S.A.);
 - 2) Oświadczenie o państwach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska (wzór oświadczenia – zał. Nr 5 do Standardów Ochrony Małoletnich w PGG S.A.);
 - 3) Oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę osób małoletnich – jeżeli z ważnych powodów nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych (wzór oświadczenia – zał. Nr 6 do Standardów Ochrony Małoletnich w PGG S.A.).
10. Oświadczenia zostają włączone do akt osobowych Pracowników, a w przypadku ich braku – dołączone do umowy cywilno-prawnej.
11. Odmowa Pracownika podpisania któregośkolwiek z powyższych Oświadczeń uniemożliwia nawiązanie z tą osobą jakiegokolwiek stosunku prawnego.
12. Pozostałych Pracowników nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko dzieciom, chyba że zostaną wyznaczeni po raz pierwszy do pracy z osobami małoletnimi.

§ 5

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami PGG S.A a osobami małoletnimi

1. Pracownicy PGG S.A. znają i stosują ustalone przez Pracodawcę zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami a osobami małoletnimi.
2. Każdy Pracownik potwierdza znajomość i zaakceptowanie zasad bezpiecznych relacji z małoletnimi.
3. Ogólne zasady bezpiecznych relacji Pracowników PGG S.A z osobami małoletnimi obowiązują każdego Pracownika oraz każdą osobę mającą kontakt z małoletnimi u Pracodawcy, jeżeli ten kontakt odbywa się na terenie Pracodawcy.
4. Każde działanie realizowane przez Pracowników wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
5. Pracownik traktuje każdego małoletniego z szacunkiem i cierpliwością, rozumie, że dzieci potrzebują czasu i uwagi, aby opanować umiejętności konieczne do wykonywania pracy i czas potrzebny do opanowania nowych umiejętności może być różny dla każdego dziecka oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
6. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy fizycznej lub seksualnej w jakiejkolwiek formie wobec osoby małoletniej – w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy werbalnej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru dzieci w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość (rozumianej jako

- wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyżowanie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie) lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu.
7. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym.
 8. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku osoby małoletniego – filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie – na potrzeby prywatne Pracownika.
 9. Każdy kontakt z osobą małoletnią jest jawny i musi wynikać z realizacji zadań i działań służbowych.
 10. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów z małoletnim opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy lub zależności, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb Pracownika.
 11. Użycie krzyku wobec małoletniego dozwolone jest wyłącznie, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem przed grożącym mu niebezpieczeństwem.
 12. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich mobbingu i dyskryminacji w jakiegokolwiek formie.
 13. Niedopuszczalne jest częstowanie małoletnich używkami – papierosy, alkohol, narkotyki i inne substancje psychoaktywne – przez Pracownika, także poza zakładem pracy.
 14. Niedopuszczalne jest angażowanie się Pracownika w relacje seksualne lub romantyczne z osobą małoletnią.
 15. Niedopuszczalne jest używanie przez Pracownika języka wulgarne i nacechowanego seksualnie wobec małoletnich.
 16. Pracownicy PGG S.A. powinni zwracać uwagę, aby wszystkie komunikaty, działania lub czynności podejmowane wobec małoletnich były adekwatne do sytuacji, do stopnia rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem.
 17. Każdy Pracownik powinien zwracać uwagę, aby osoby małoletnie pracowały zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powinien natychmiast reagować w przypadku wystąpienia nieprawidłowości w tym zakresie.
 18. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji pomiędzy Pracownikami PGG S.A. a osobami małoletnimi stanowi Załącznik nr 2 do Standardów. Określono w nim w szczególności:
 - a) komunikację z osobami małoletnimi;
 - b) realizację działań z małoletnimi;
 - c) kontakt z małoletnimi;
 - d) kontakty poza godzinami pracy.

§ 6

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi

1. Opiekun praktyk/instruktor praktycznej nauki zawodu zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi ustalonych u Pracodawcy.
2. Treść zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi może być wypracowywana przy współudziale osób małoletnich, przy uwzględnieniu ich potrzeb i specyfiki Pracodawcy.

3. Osoby małoletnie realizujące u Pracodawcy praktyczną naukę zawodu znają i stosują zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi obowiązujących u Pracodawcy.
4. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi opisano w Załącznik nr 3 do Standardów i określają one w szczególności:
 - zasady komunikacji pomiędzy małoletnimi;
 - zakaz stosowanie jakichkolwiek form przemocy;
 - sposoby rozwiązywania konfliktów;
 - zasady szacunku dla cudzej własności, prywatności i przestrzeni;
 - zasady równego traktowania, szacunku dla różnorodności, indywidualnej tożsamości i ekspresji.

§ 7

Uwzględnianie sytuacji osób małoletnich ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, niedostosowanych i zagrożonych niedostosowaniem społecznym, w tym z niepełnosprawnościami

Jeżeli u Pracodawcy realizowana jest praktyczna nauka zawodu przez osoby małoletnie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, niedostosowanych społecznie i zagrożonych takim niedostosowaniem, Pracodawca dostosuje niniejsze standardy, mając na uwadze zalecenia przekazywane przez dyrektora szkoły wynikającymi z orzeczeń i opinii wydanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym specjalistyczne oraz lekarza medycyny pracy.

§ 8

Upowszechnienie wiedzy o standardach ochrony małoletnich w PGG S.A

1. Pracownicy PGG S.A. – realizujący zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu osób małoletnich – są zobowiązani do uczestnictwa w podstawowym szkoleniu lub instruktazu w zakresie ochrony osób małoletnich. W szczególności na temat:
 - a) standardów ochrony małoletnich obowiązujących u Pracodawcy;
 - b) umiejętności rozpoznawania czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich;
 - c) przeciwdziałania krzywdzeniu i podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletnich.
2. Każdy pracownik potwierdza znajomość obowiązujących w standardów ochrony małoletnich i zobowiązuje się do ich stosowania.
3. Pracodawca realizuje prawo małoletnich do możliwości nieskrępowanego kontaktu z upoważnioną przez niego osobą odpowiedzialną za ich ochronę w zakładzie pracy bądź innym zaufanym Pracownikiem, którzy udzielą skutecznego wsparcia małoletniemu, gdy:
 - a) mają jakikolwiek problem, obawiają się lub doznają przemocy, doświadczyli zachowań łamiących zasady bezpiecznych relacji ze strony Pracownika, innego małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego lub innej osoby;
 - b) byli świadkiem niewłaściwych, niezrozumiałych lub niejasnych zachowań, w tym wskazanych w zasadach bezpiecznych relacji małoletnich z Pracownikami, z innymi małoletnimi, ze strony opiekuna prawnego lub innej osoby bliskiej oraz osób trzecich.



§ 9

Obowiązki osób odpowiadających za realizację Standardów ochrony małoletnich

1. Pracodawca:

- 1) zapewnienie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy,
- 2) wskazanie i upoważnienie do działania osób odpowiedzialnych za:
 - a) standardy ochrony małoletnich,
 - b) przyjmowanie zgłoszeń o podejrzeniu krzywdzenia osób małoletnich,
 - c) prowadzenie interwencji,
 - d) udzielanie wsparcia małoletniemu.
- 3) delegowanie zadań i odpowiedzialności w związku z realizacją standardów ochrony małoletnich.

2. Pracownik odpowiedzialny za standardy ochrony małoletnich:

- 1) dbałość o rozpowszechnienie standardów ochrony małoletnich w zakładzie pracy,
- 2) przygotowanie Pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich,
- 3) rozwój i koordynacja działań edukacyjnych w zakresie przeciwdziałania przemocy wobec osób małoletnich,
- 4) prowadzenie ewidencji Pracowników, którzy zaznajomili się z obowiązującymi standardami ochrony małoletnich w PGG S.A.,
- 5) bieżący monitoring realizacji standardów ochrony małoletnich w PGG S.A., planowanie i prowadzenie ewaluacji standardów oraz ich aktualizacja.

3. Pracownik odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń:

- 1) przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika zagrożenia dobra małoletniego,
- 2) przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu podejrzenia lub krzywdzeniu osoby małoletniej oraz ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego,
- 3) przekazywanie zgłoszeń osobie odpowiedzialnej za podejmowanie interwencji oraz Pracodawcy i dyrektorowi szkoły, do której małoletni uczęszcza, a w przypadkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia małoletniego – niezwłoczne powiadomienie odpowiednich organów ścigania i opiekunów prawnych.

4. Pracownik odpowiedzialny za prowadzenie interwencji:

- 1) podjęcie interwencji i monitorowanie współpracy ze szkołą, do której uczęszcza małoletni,
- 2) dokumentowanie zgłoszeń, ich weryfikacja oraz informowania Pracodawcy o rezultatach poczynionych ustaleń oraz prowadzenie rejestru interwencji,

5. Pracownik odpowiedzialny za udzielenie wsparcia małoletniemu:

- 1) opracowanie i wdrożenie Indywidualnego planu wsparcia we współpracy z dyrekcją macierzystej szkoły, opiekunami prawnymi małoletniego i innymi podmiotami,
- 2) wsparcie małoletniego według następujących zasad:
 - a) zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego, zapewnienie odizolowania od sprawców krzywdzenia,
 - b) zadbanie o dobrostan osoby małoletniej i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami,
 - c) okazanie małoletniemu życzliwości, zaufania, zainteresowania jego samopoczuciem i wsparcie jego powrotu do aktywności.
- 3) monitorowanie udzielonego wsparcia – we współpracy z dyrekcją szkoły małoletniego.

- 4) skierowanie małoletniego i/lub jego opiekunów prawnych do wyspecjalizowanych instytucji i podmiotów zajmujących się poradnictwem, konsultacjami psychologicznymi, terapią uzależnień, interwencją dla sprawców przemocy, grup wsparcia, warsztatów umiejętności wychowawczych – poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki opieki psychologicznej i psychoterapeutycznej dla dzieci i młodzieży, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe.

ROZDZIAŁ III

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

§ 10

1. W zakładzie pracy dostęp do Internetu udostępnia się małoletnim wyłącznie w zakresie niezbędnym do prawidłowej realizacji programu praktyk zawodowych, na będących własnością Pracodawcy urządzeniach.
2. Pracodawca zapewniając małoletnim dostęp do Internetu podejmuje działania zabezpieczające małoletnich przed dostępem do treści, które mogą stanowić zagrożenie dla ich prawidłowego rozwoju.
3. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez małoletnich Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
 - 1) dostęp do treści nielegalnych – między innymi materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie małoletnich, materiały przedstawiające pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu małoletnich, na przykład: propagowanie lub pochwalanie zachowań o charakterze pedofilskim, materiały utrwalające wizerunek nagiej osoby lub osoby w trakcie czynności seksualnej przy użyciu przemocy, groźby bezprawnej lub podstępny albo rozpowszechniane bez jej zgody, treści pornograficzne udostępniane małoletnim, uwodzenie małoletniego poniżej 15 roku życia przez Internet („child grooming”), zjawisko szantażu na tle seksualnym („sextortion”).
 - 2) dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są między innymi:
 - a) treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
 - b) treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
 - c) treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
 - d) treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (sekty) i ekstremizmu,
 - e) patostreamy – transmisje na żywo udostępniane za pośrednictwem internetowych platform wideo, takich (np.: YouTube), w trakcie których prezentowane są zachowania uznawane za dewiacje społeczne (np. libacje alkoholowe, przemoc domowa) lub używanie wulgaryzmów,
 - f) treści dyskryminacyjne,
 - g) treści pornograficzne;
 - 3) dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących między innymi 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,
- 4) dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących między innymi podejmowaniem wyzwań online, sextingiem (zjawisko polegające na przysyłaniu sobie wzajemnie osobistych, intymnych zdjęć i treści o charakterze seksualnym drogą elektroniczną, za pomocą komunikatorów), wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
4. Pracodawca, zapewniając małoletnim dostęp do Internetu za pomocą własnej sieci (lub w inny sposób), podejmuje działania, których celem jest zablokowanie dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich. W tym celu:
- 1) ustala zakres zabezpieczeń oraz blokowania dostępu do treści nielegalnych, szkodliwych i nieodpowiednich dla małoletnich;
 - 2) dokonuje wyboru konkretnego oprogramowania (np. antywirusowego, narzędzi ochrony rodzicielskiej monitorowania aktywności użytkowników itp.);
 - 3) instaluje odpowiednie oprogramowanie zabezpieczające oraz blokujące i dokonuje bieżącej jego aktualizacji;
 - 4) przed dopuszczeniem urządzeń osobistych do sieci pracodawcy, ustanowić sieć zamkniętą z hasłem oraz konieczność akceptacji regulaminu przed przyłączeniem urządzenia.
5. Warunkiem dopuszczenia małoletniego do korzystania z urządzeń pracodawcy jest zapoznanie się przez małoletniego z zasadami bezpiecznego korzystania z Internetu.
6. Pracodawca nie kontroluje, w jaki sposób małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach z własnym dostępem do Internetu.
7. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u Pracodawcy.

ROZDZIAŁ IV

Procedury interwencji

§ 11

1. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich i ich krzywdzenie może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych form kontaktu i komunikowania.
2. Sprawcami krzywdzenia małoletnich mogą być także rówieśnicy, zarówno zatrudnieni u Pracodawcy lub odbywający u niego praktyki, jak też dzieci, z którymi małoletni ma kontakt poza zakładem pracy.
3. W Standardach Ochrony Małoletnich PGG S.A. przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - 1) podejrzenie popełnienia przestępstwa na jego szkodę¹ – na przykład wykorzystania seksualnego, znęcania się nad małoletnim;

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”.

- 2) przemocy domowej² – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka. Małoletni jest pokrzywdzony przemocą także gdy jest świadkiem przemoc, a sam jej bezpośrednio nie doznaje;
 - a) zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka;
 - b) innej formy krzywdzenia – np. dyskryminacja lub prześladowanie.
4. W standardach ochrony małoletnich wyróżniono procedury podejmowania interwencji w przypadkach podejrzenia działania na szkodę osoby małoletniej przez:
 - 1) osoby dorosłe (Pracownicy, osoby trzecie),
 - 2) opiekunów prawnych małoletniego,
 - 3) innego małoletniego.
5. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
6. O podejmowanej interwencji należy poinformować szkołę, której uczniem jest osoba małoletnia odbywająca praktyczną naukę zawodu w PGG S.A.

§ 12

1. W przypadku powzięcia przez Pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony lub zgłoszenia takiego zdarzenia przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego, Pracownik jest zobowiązany do sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji.
2. O przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu Interwencji osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia Pracodawcę.
3. Dopuszcza się udział w Interwencji specjalistów (np. psycholog, pedagog szkolny).
4. Po ujawnieniu krzywdzenia dziecka organizuje się spotkanie z jego niekrzywdzącymi rodzicami lub opiekunami, którym przekazuje się informację o zdarzeniu i o potrzebie zasięgnięcia specjalistycznego wsparcia. Dziecku i jego niekrzywdzącemu opiekunowi przekazuje się listę lokalnych organizacji i instytucji, do których można się zgłosić o pomoc,

² Art. 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 przemoc domowej wobec osób, o których mowa w pkt 2.

Art. 2 ust. 1 pkt 2 tejże ustawy:

„osoba doznająca przemoc 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.”

wraz z danymi teleadresowymi (np. lokalne organizacje pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej).

5. Z przebiegu Interwencji sporządza się Kartę Informacyjną Interwencji – wzór w Załączniku nr 7 do Standardów. Karta jest dołączana do Rejestru Interwencji prowadzonego u Pracodawcy.
6. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, powzięły informację o krzywdzeniu osoby małoletniej lub informacje związane tym zdarzeniem – są zobowiązane do zachowania poufności, z wyłączeniem informacji przekazywanych uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

§ 13

W przypadku podejrzenia, że zagrożone jest życie i zdrowie osoby małoletniej – należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby. Poinformowania służb dokonuje Pracownik, który jako pierwszy powziął informację o zagrożeniu, sporządza notatkę służbową z tej czynności i przekazuje ją osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji.

§ 14

Podejrzenie krzywdzenia przez Pracownika

1. W przypadku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez Pracownika – osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji informuje niezwłocznie o tym zdarzeniu Pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z osobą małoletnią, innymi osobami mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi, w trakcie której stara się ustalić przebieg zdarzenia oraz wpływ zdarzenia na zdrowie małoletniego. Ustalenia te są spisywane w Karcie Informacyjnej Interwencji. Podczas spotkania opiekunom prawnym małoletniego przekazuje się informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwościach skorzystania ze specjalistycznego wsparcia (służby, inne instytucje).
3. Pracodawca wspólnie z osobą odpowiedzialną za interwencję przeprowadza spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia ze spotkania są odnotowywane w Karcie Informacyjnej Interwencji. Do czasu wyjaśnienia zgłoszonego zdarzenia, Pracownik podejrzany o krzywdzenie małoletniego jest odsunięty od wszelkich form kontaktu z małoletnimi u Pracodawcy.
4. W przypadku podejrzenia dokonania przestępstwa przez Pracownika – Pracodawca dokonuje zgłoszenia o podejrzeniu dokonania przestępstwa odpowiednim organom ścigania. W pozostałych przypadkach Pracodawca podejmuje działania przewidziane w Prawie pracy i unormowaniach obowiązujących w PGG S.A.

§ 15

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego osoby małoletniej

1. W przypadku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez jego opiekuna prawnego – osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim oraz z osobami posiadającymi wiedzę o zgłoszonym zdarzeniu oraz o sytuacji osobistej małoletniego. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji ustala przebieg

zdarzenia i jego wpływ na zdrowie małoletniego. Współpracuje w tym zakresie z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni. Ustalenia są odnotowywane w Karcie Interwencji.

2. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa – osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji zawiadamia organa ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
3. W przypadku, gdy osoba małoletnia doznaje innych form krzywdzenia, nie będących przestępstwem na jego szkodę ze strony opiekunów prawnych bądź innych domowników:
 - 1) zachowania spełniające znamiona przemocy domowej³ – należy niezwłocznie poinformować ośrodek pomocy społecznej właściwy ze względu na adres zamieszkania małoletniego;
 - 2) gdy zdarzenie nie nosi znamion przemocy domowej, a osoba małoletniego doświadcza innych form krzywdzenia (zaniedbanie, niewydolność wychowawcza opiekunów prawnych) – należy wystąpić do sądu rodzinnego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego z wnioskiem o wgląd w sytuację rodziny.
4. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji organizuje spotkania z pełnoletnim członkiem rodziny, niebędącym sprawcą krzywdzenia, któremu przekazuje informacje o zdarzeniu, prowadzonej interwencji oraz o możliwościach skorzystania ze specjalistycznego wsparcia (odpowiednie służby lub inne instytucje).

§ 16

Podejrzenie krzywdzenia rówieśniczego

1. W przypadku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innych małoletnich przebywających w zakładzie pracy – osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami prawnymi, małoletnim wobec którego stosowano krzywdzenie (oddzielnie) i jego opiekunami prawnymi, a także z innymi osobami mającymi wiedzę o zaistniałym zdarzeniu. Spotkania mają na celu ustalenie przebiegu zdarzenia i jego wpływ na stan zdrowia krzywdzonego. Ustalenia są odnotowywane w „Kartach Interwencji” sporządzanych oddzielnie dla krzywdzącego i krzywdzonego.
2. W przypadku gdy podejrzanym o krzywdzenie małoletniego jest osoba w wieku 13-17 lat, a jego zachowanie wyczerpuje znamiona czynu karalnego – niezwłocznie zawiadamia się sąd rodzinny oraz odpowiednie organa ścigania.
3. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest osoba powyżej 17 lat a dokonany przez niego czyn nosi znamiona przestępstwa – niezwłocznie zawiadamia się odpowiednie organa ścigania.

§ 17

Plan wsparcia

1. Osoba odpowiedzialna za udzielenie wsparcia małoletniemu poddawanemu krzywdzeniu niezwłocznie opracowuje Indywidualny plan działania dostosowany:
 - do potrzeb osoby małoletniej,
 - możliwości Pracodawcy,oparty na współpracy z innymi podmiotami, między innymi:

³ Definicja przemocy domowej: Art. 2 ust. 1 Ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024, poz. 424, z późn. zm.)

- szkoła małoletniego,
 - placówki ochrony zdrowia,
 - ośrodki pomocy społecznej,
 - poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
 - powiatowe centra pomocy rodzinie,
 - orany ścigania,
 - sądy.
2. Plan wsparcia powinien zawierać rekomendacje dotyczące podjęcia działań mających zapewnić bezpieczeństwo osobie małoletniej, w tym między innymi:
 - 1) sposoby odizolowania małoletniego od osób podejrzewanych o krzywdzenie i możliwość swobodnego funkcjonowania,
 - 2) formy wsparcia oferowane przez inne instytucje,
 - 3) zmiana miejsca realizowanego przez małoletniego przyuczenia lub praktyki.
 3. Plan wsparcia konstruuje się wspólnie z opiekunami prawnymi małoletniego. Należy go omówić z małoletnim.
 4. Dostosowany do potrzeb małoletnich oraz możliwości Pracodawcy Plan wsparcia należy opracować dla małoletnich będących świadkami krzywdzenia.

ROZDZIAŁ IV

Rejestr interwencji

§ 18

1. Pracodawca prowadzi rejestr interwencji w formie załącznika do rejestru młodocianych pracowników, o którym mowa w art. 193 kodeksu pracy.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego małoletniego.

ROZDZIAŁ V

Przygotowanie Pracowników do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

§ 19

1. Wszyscy Pracownicy są uważni na kwestie znajomości i przestrzegania niniejszego dokumentu.
2. W przypadku dostrzeżenia nieprawidłowości w zakresie stosowania lub znajomości standardów ochrony małoletnich w PGG S.A. każdy Pracownik powinien zwrócić uwagę osobie dokonującej naruszenia, a także poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich u Pracodawcy. Możliwe jest także zgłoszenie nieprawidłowości zgodnie z procedurą zgłoszenia naruszeń/ochrony sygnalisty
3. Standardy ochrony małoletnich muszą być znane i stosowane przez wszystkich Pracowników.
4. Pracownik odpowiedzialny za standardy ochrony małoletnich cyklicznie, nie rzadziej niż raz na 2 lata dokonuje przeglądu treści dokumentu pod kątem ich aktualności w zakresie

przepisów prawa, a także funkcjonalności w zakresie ochrony dzieci i potrzeb organizacyjnych pracodawcy. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z Pracownikami lub przeprowadzeniem wśród nich ankiety, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Pracownik ten bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia, o których mowa w ust. 2, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Oddzielna ewaluacja stanu znajomości i przestrzegania standardów ochrony małoletnich oraz potrzeby wprowadzenia ich aktualizacji może być przeprowadzana wśród osób małoletnich i ich opiekunów.

5. Na podstawie przeprowadzonej ewaluacji, o której mowa w ust. 5 oraz oceny zgodności standardów z obowiązującym prawem, osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich w PGG S.A. sporządza Raport, który przekazuje Pracodawcy, który w terminie 30 dni od jego otrzymania podejmuje decyzje dotyczące wprowadzenia zmian do standardów ochrony małoletnich. Przygotowanie zaktualizowanego dokumentu powierza się osobie odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich w PGG S.A.
6. Pracownicy zostają zapoznani z rekomendacjami zamieszczonym w Raporcie.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

§ 20

Standardy ochrony małoletnich w PGG S.A. będą opublikowane na stronie internetowej Pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie Pracodawcy, wywieszone w Oddziałach PGG S.A., a także w wersji skróconej [dotyczącej zasad bezpiecznych relacji] zostaną dołączone do każdej umowy z pracownikiem młodocianym i/lub praktykantem.

**Kontakty do Pracowników PGG S.A.
odpowiedzialnych za realizację Standardów Ochrony Małoletnich
oraz podmiotów zewnętrznych realizujących
wsparcie w sytuacjach przemocy wobec małoletnich**

Obszar odpowiedzialności	Imię i nazwisko funkcja (z zastępcami)	Dane kontaktowe
Realizacja Standardów Ochrony Małoletnich w PGG S.A.		
Przyjmowanie zgłoszeń		
Prowadzenie interwencji		
Wsparcia małoletniemu		

1. Pracodawca, w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołami, w których małoletni realizuje kształcenie zawodowe:
(*dane kontaktowe szkół*)
2. Pracodawca w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z:
 - placówkami ochrony zdrowia (*dane kontaktowe*);
 - ośrodkami pomocy społecznej⁴ (*dane kontaktowe*);
 - poradnią psychologiczno-pedagogiczną (*dane kontaktowe*);
 - powiatowym centrum pomocy rodzinie (*dane kontaktowe*);
 - Policją (*dane kontaktowe*);
 - Sądami Rejonowym (*dane kontaktowe*).
3. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:
 - Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania 800 12 12 12,
 - Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży 116 111,
 - w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

⁴ Właściwość miejscową Ośrodka Pomocy Społecznej ustala się ze względu na miejsce zamieszkania małoletniego.

**Zasady bezpiecznych relacji
Pracowników PGG 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 jego zgodą. Znajomość i zaakceptowanie zasad jest potwierdzone przez każdego pracownika.

Relacje Pracowników z małoletnimi

Jesteś zobowiązana/y do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy Twoja reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych małoletnich. Działaj w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, aby zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji Twojego zachowania.

Komunikacja z małoletnimi

1. W komunikacji z małoletnimi zachowuj cierpliwość i szacunek.
2. Słuchaj uważnie małoletnich i udzielaj im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i danej sytuacji. Nie wolno Ci zawstydząć, upokarzać, lekceważyć i obrażać małoletniego. W sytuacji innej niż wynikająca z bezpieczeństwa małoletniego lub innych małoletnich należy reagować stanowczo i zdecydowanie unikając krzyku⁵.
3. Nie wolno Ci ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych, w tym wobec innych małoletnich. Obejmuje to wizerunek małoletniego, informacje o jego/jej sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
4. Podejmując decyzje dotyczące małoletniego, poinformuj go o tym i staraj się brać pod uwagę jego oczekiwania.
5. Szanuj prawo małoletniego do prywatności. Jeśli konieczne jest odstępianie od zasady poufności, aby chronić małoletniego, wyjaśnij mu to najszybciej jak to możliwe.
6. Zadbaj o to, aby być w zasięgu wzroku lub słuchu innych pracowników, kiedy prowadzisz aktywności z małoletnimi. W wyjątkowych i uzasadnionych sytuacjach, kiedy musisz zostać z małoletnim sam na sam, zawsze powiadom o tym innych pracowników oraz poinformuj, w którym dokładnie miejscu będziesz przebywać wraz z małoletnim.
7. Nie wolno Ci zachowywać się w obecności małoletnich w sposób niestosowny. Obejmuje to używanie wulgarnych słów, gestów i żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie

⁵ Krzyk, zakładając pozytywne intencje i cel osoby, która krzyczy nie daje gwarancji zatrzymania/uniknięcia niebezpieczeństwa, lecz przeciwnie, może doprowadzić do silnego przestraszenia dziecka i w związku z tym do jego gwałtownej, niekontrolowanej reakcji

w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej oraz wykorzystywanie wobec małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).

8. Zapewnij małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania czy słów, mogą o tym powiedzieć Tobie lub wskazanej osobie (w zależności od procedur interwencji, jakie przyjął pracodawca) i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
9. Zwracaj się do małoletniego po imieniu w formie przez niego preferowanej, respektuj jego tożsamość i ekspresję.
10. Korzystaj z alternatywnych form komunikacji z małoletnim, który tego potrzebuje, uwzględniając możliwości psychofizyczne małoletniego.

Działania 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 (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom trzecim utrwalenia wizerunków małoletnich, jeśli pracodawca nie został o tym poinformowany, nie wyraził na to zgody i nie uzyskano zgód opiekunów małoletnich oraz samych 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 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.
7. Wszystkie ryzykowne sytuacje, które obejmują zauroczenie małoletniego przez pracownika lub pracownika przez małoletniego, muszą być raportowane pracodawcy. Jeśli jesteś ich świadkiem reaguj stanowczo, ale z wyczuciem, aby zachować godność osób zainteresowanych.

Kontakt fizyczny z małoletnimi

Każde przemocowe działanie wobec małoletniego jest niedopuszczalne. Istnieją jednak sytuacje, w których fizyczny kontakt z małoletnim może być stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu: jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie, uwzględnia wiek małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny. Nie można jednak wyznaczyć uniwersalnej stosowności każdego takiego kontaktu fizycznego, ponieważ zachowanie odpowiednie wobec jednego małoletniego może być nieodpowiednie wobec innego. Kieruj się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, pytając go o zgodę na kontakt fizyczny (np. przytulenie) i zachowując świadomość, że nawet przy Twoich dobrych intencjach taki kontakt może być błędnie zinterpretowany przez małoletniego lub osoby trzecie.

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 działań.
4. Nie angażuj się w takie aktywności jak łaskotanie, udawane walki z małoletnimi czy brutalne zabawy fizyczne.
5. Zachowaj szczególną ostrożność wobec małoletnich, które doświadczyły przemocy i krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania. Takie doświadczenia mogą czasem sprawić, że małoletni będzie dążyć do nawiązania niestosownych bądź nieadekwatnych fizycznych kontaktów z dorosłymi. W takich sytuacjach powinieneś reagować z wyczuciem, jednak stanowczo i pomóc małoletniemu zrozumieć znaczenie osobistych granic.
6. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, 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.
7. Kontakt fizyczny z małoletnim może odbywać się wyłącznie za jego zgodą i zgodnie z jego potrzebą. Przed przytuleniem, aby np. go pocieszyć lub uspokoić, należy zapytać go, czy tego potrzebuje.

Kontakty poza godzinami pracy

Co do zasady kontakt z małoletnimi powinien odbywać się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie Twoich obowiązków.

1. Nie wolno Ci zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz opiekunów prawnych małoletnich. Obejmuje to także kontakty z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych).
2. Jeśli zachodzi taka konieczność, właściwą formą komunikacji z małoletnimi i ich opiekunami prawnymi, poza godzinami pracy, są kanały służbowe (e-mail, telefon służbowy). Komunikacja z małoletnimi przez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych, prywatne konta mailowe) jest możliwa wyłącznie, jeśli w grupie lub w gronie odbiorców jest jeszcze jedna osoba dorosła. Każdorazowo musi być to kontakt jawny.
3. Utrzymywanie relacji towarzyskich lub rodzinnych (jeśli małoletni i opiekunowie prawni małoletnich są osobami bliskimi wobec pracownika) wymaga zachowania poufności wszystkich informacji dotyczących innych małoletnich.
4. Ograniczenia wskazane w ust. 1 i 2 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.

Kontakty online

Bądź świadom cyfrowych zagrożeń i ryzyka wynikającego z rejestrowania Twojej prywatnej aktywności w sieci przez aplikacje i algorytmy, ale także Twoich własnych działań w Internecie. Dotyczy to lajkowania określonych stron, korzystania z aplikacji randkowych, na których możesz spotkać małoletnich, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu bądź staż uczniowski,

obserwowania określonych osób/stron w mediach społecznościowych i ustawień prywatności kont, z których korzystasz. Jeśli Twój profil jest publicznie dostępny, małoletni i ich opiekunowie prawni będą mieć wgląd w Twoją cyfrową aktywność.

1. Nie wolno Ci nawiązywać kontaktów z małoletnimi odbywającymi praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski poprzez przyjmowanie bądź wysyłanie zaproszeń w mediach społecznościowych.
2. Jeżeli dla realizacji celów edukacyjnych komunikujesz się z małoletnimi poprzez kanały internetowe (np. grupy w mediach społecznościowych) zadbaj, by dostęp do nich miał również inny pracownik lub opiekun dla zachowania przejrzystości działań. Każdorazowo musi być to kontakt jawny, prowadzony za wiedzą i zgodą pracodawcy i opiekunów małoletnich.
3. W trakcie pracy z małoletnimi wyłącz funkcjonalność bluetooth w osobistym urządzeniu elektronicznym.

Ochrona małoletniego

1. W przypadku pracy z małoletnim, które doświadczyło krzywdzenia, w tym seksualnego, fizycznego bądź zaniedbania zachowaj ostrożność i dystans w celu ochrony małoletniego. Zawsze tłumacz małoletniemu granice relacji.
2. W sytuacji podejrzenia lub ujawnienia krzywdzenia zawsze stwórz małoletniemu możliwość wypowiedzenia się, przedstawienia swojego zdania/opinii, pamiętając, że może to być dla małoletniego pierwsza i jedyna rozmowa (małoletni może już nie podjąć więcej prób poszukiwania wsparcia). Szczególnie ważne jest, by:
3. wyrazić swoją troskę poprzez deklarację, że się małoletniemu wierzy;
4. zapewnić małoletniego że dobrze uczynił, podejmując rozmowę o doznanej krzywdzie;
5. wyjaśniać małoletniemu, że nie jest winny zaistniałej sytuacji;
6. jednoznacznie negatywnie ocenić każdą formę przemocy, dając wyraźny sygnał, że jest ona niedopuszczalna i należy jej zapobiegać/powstrzymać;
7. odpowiednio poinformować małoletniego że tą sprawą zajmą się inne odpowiednie osoby, w tym udzielić mu informacji, że podjęte zostaną działania zapewniające mu bezpieczeństwo.



**Zasady bezpiecznych relacji
pomiędzy małoletnimi**

Niedozwolone zachowania wobec małoletnich na terenie PGG S.A., to między innymi:

1. Stosowanie agresji i przemocy wobec osób małoletnich:
 - a) agresji i przemocy fizycznej w różnych formach:
 - bicie/uderzenie/popychanie/kopanie/opluwanie
 - wymuszenia;
 - napastowanie seksualne;
 - nadużywanie swojej przewagi nad inną osobą;
 - fizyczne zaczepki;
 - zmuszanie innej osoby do podejmowania niewłaściwych działań;
 - rzucanie w kogoś przedmiotami;
 - b) agresji i przemocy słownej w różnych formach:
 - obelgi, wyzwiska;
 - wyśmiewanie, drwienie, szydzenie;
 - bezpośrednie obrażanie ofiary;
 - plotki i obraźliwe żarty, przedrzeźnianie ofiary;
 - groźby;
 - c) agresji i przemocy psychicznej w różnych formach:
 - poniżanie;
 - wykluczanie/izolacja/milczenie/manipulowanie;
 - pisanie na ścianach (np. w toalecie lub na korytarzu);
 - wulgarne gesty;
 - śledzenie/szpiegowanie;
 - obraźliwe SMS-y i MMS-y;
 - wiadomości na forach internetowych i social mediach;
 - telefony i e-maile zawierające groźby, poniżające, wulgarne, zastraszające;
 - niszczenie/zabieranie rzeczy należących do ofiary;
 - straszenie;
 - szantażowanie.
2. Stwarzanie niebezpiecznych sytuacji zakładzie pracy – rzucanie kamieniami, przynoszenie niebezpiecznych narzędzi, przedmiotów i substancji (między innymi: środki pirotechniczne, łańcuchy noże, zapalniczek), używanie otwartego ognia;
3. Opuszczanie miejsca praktyk bez zgody opiekuna.
4. Palenie papierosów lub e-papierosów, spożywanie alkoholu, zażywanie narkotyków i innych substancji psychoaktywnych;
5. Niestosowne odzywanie się do kolegów lub innych osób;
6. Używanie wulgaryzmów;
7. Celowe niszczenie lub nieszanowanie własności innych osób oraz własności Pracodawcy;
8. Kradzież/przywłaszczenie własności kolegów lub innych osób oraz własności Pracodawcy;
9. Wyłudzenie pieniędzy lub innych rzeczy od rówieśników i innych osób;
10. Wyślugiwanie się rówieśnikami w zamian za korzyści materialne;

11. Rozwiązywanie w sposób siłowy konfliktów z rówieśnikami;
12. Szykanowanie rówieśników i innych osób w zakładzie pracy z powodu ich odmienności przekonań, religii, światopoglądu, płci, poczucia tożsamości, pochodzenia, statusu ekonomicznego i społecznego, niepełnosprawności, wyglądu;
13. Niereagowanie na niedozwolone i niewłaściwe zachowania rówieśników;
14. Znęcanie się i współudział w znęcaniu się nad rówieśnikami, zorganizowana przemoc, zastraszanie;
15. Aroganckie/niegrzeczne zachowanie wobec rówieśników, wulgaryzmy, oszukiwanie kolegów i innych osób w zakładzie pracy;
16. Fotografowanie lub filmowanie zdarzeń z udziałem rówieśników i innych osób bez ich zgody. Upublicznianie materiałów i fotografii bez zgody obecnych na nich osób;
17. Stosowanie wobec rówieśników i innych osób różnych form cyberprzemocy.



***Zał. nr 4 do Standardów
Ochrony Małoletnich w PGG S.A.***

.....
(miejscowość, data)

**Oświadczenie
o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich w PGG S.A.**

Ja, niżej podpisana/podpisany:

.....
.....
(imię i nazwisko/numer stały w PGG S.A.)

oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się ze Standardami Ochrony Małoletnich w Polskiej Grupie Górniczej S.A. i zasadami ich stosowania.
Zobowiązuję się do ich przestrzegania.

.....
(podpis)

**Oświadczenie o krajach zamieszkania
w ostatnich 20 latach**

.....
(miejscowość, data)

Ja, niżej podpisana/podpisany:

.....
.....
(imię i nazwisko/numer stały w PGG S.A.)

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.
 3.
 4.
 5.
- (nazwa państwa, okres zamieszkiwania)

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/świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(podpis)

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

.....
(miejscowość, data)

Ja, niżej podpisana/podpisany:

.....
.....
(imię i nazwisko/numer stały w PGG S.A.)

nr PESEL:/seria i 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/byłem prawomocnie skazana/skazany 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/świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
(podpis)



KARTA INFORMACYJNA INTERWENCJI

1. Imię i nazwisko, nr PESEL małoletniego:		
2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia):		
3. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia:		
4. Opis podjętych działań:		
Data:	Działanie:	
5. Kontakt z opiekunami osoby małoletniej		
data:	(forma, przedmiot spotkania/kontaktu)	
6. Forma podjętej interwencji: (właściwe zakreślić)	– zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, – wniosek o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, – inny rodzaj interwencji, jaki?	
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję)	Data:	Nazwa organu:
8. Wyniki interwencji:		
Data:	Działanie:	