

Standardy ochrony małoletnich podczas przewozów w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Voyager sp. z o.o.

Preambuła

1. Niniejszy dokument stanowi realizację obowiązku prawnego wdrożenia standardów ochrony małoletnich podczas przewozów w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej Voyager Sp. z o.o. na zasadzie art. 22b ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 560).
2. Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Voyager sp. z o.o. monitoruje, szkoli i angażuje personel w celu zapobiegania krzywdzeniu małoletnich.
3. Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Voyager sp. z o.o. w duchu społecznej odpowiedzialności biznesu uznaje swoją odpowiedzialność za promowanie i szanowanie praw dzieci.

§ 1. Zapisy ogólne

1. Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjęto następujące definicje:
 - a) PKS Voyager sp. z o.o. - Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej Voyager sp. z o.o. z siedzibą w Lubaniu;
 - b) Małoletni – oznacza każdą osobę poniżej 18 roku życia. W kontekście niniejszego dokumentu sformułowanie to oznacza dziecko/ucznia poniżej 18 roku życia;
 - c) Pracownik zatrudniony, skierowany lub wyznaczony do pracy z dziećmi; Personel – osoba sprawująca opiekę nad małoletnimi podczas przewozu do szkół (Opiekun lub wyznaczony pracownik PKS Voyager sp. z o.o.) a także kierowcy;
 - d) Szkoły – wszystkie szkoły, do których PKS Voyager sp. z o.o. dowozi i odwozi uczniów na podstawie zawartych umów o świadczenie usług dowozu i odwozu uczniów do szkół;
 - e) Krzywdzenie dziecka – każda forma naruszenia integralności psychofizycznej dziecka, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie potrzeb dziecka, inna forma krzywdzenia niebędąca przestępstwem, taka jak dyskryminacja lub mobbing;
 - f) Dokument, standardy ochrony małoletnich – niniejszy dokument.

§ 2. Bezpieczna rekrutacja personelu do pracy z dziećmi

1. PKS Voyager sp. z o.o. zatrudniając lub wyznaczając pracownika skierowanego do pracy z dziećmi dokonuje weryfikacji jego niekaralności w następujący sposób:
 - a) sprawdza, czy dane pracownika nie zostały zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze.
 - b) pobiera od kandydata na Opiekuna 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 29.07.2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 1939), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego [*dotyczy obcokrajowców, którzy pobierają również stosowną informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa*].
- c) pobiera od kandydata na Opiekuna oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa [*państwo obywatelstwa - dotyczy obcokrajowców*], składane pod rygorem odpowiedzialności karnej, stanowiące Załącznik nr 2 do niniejszego dokumentu. Za kraj zamieszkania uważa się kraj, w którym osoba przebywała dłużej niż 3 miesiące.
 - d) pobiera od kandydata na Opiekuna informację o niekaralności pobraną z rejestrów karnych państw wskazanych w punkcie c.
 - e) w przypadku gdy kraj, o którym mowa w punkcie c. nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji pobiera oświadczenie o niekaralności, składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.
2. Weryfikacja niekaralności pracownika zatrudnionego do pracy z dziećmi ma miejsce jednokrotnie, tj. przed skierowaniem go do pracy z dziećmi i nie jest ponawiana, chyba że co innego wynika z przepisów prawa. Weryfikuje się także pracowników skierowanych do pracy z dziećmi po raz pierwszy od dnia wejścia w życie niniejszego dokumentu, nawet jak pozostają w stosunku pracy od dłuższego czasu.
 3. Pozostałych pracowników nie weryfikuje się pod kątem niekaralności za przestępstwa przeciwko dzieciom, chyba że dany pracownik zostanie wyznaczony po raz pierwszy do pracy z dziećmi.
 4. Personel zobowiązany jest do zapoznania się ze standardami ochrony małoletnich podczas przewozów jednocześnie podpisując oświadczenie stanowiące załącznik nr 1 do Standardów.

§ 3. Procedury interwencji

A. Zapisy ogólne

1. Krzywdzenie dzieci może przybierać różne formy, a ich sprawcami mogą być zarówno osoby dorosłe będące członkami personelu, członkowie rodziny dziecka, jak i osoby trzecie.
2. Krzywdzenie dziecka może przyjąć formę:
 - a) popełnienia przestępstwa na jego szkodę;
 - b) przemocy domowej – sprawcami mogą być dorośli domownicy dziecka. Dziecko jest pokrzywdzone przemocą także gdy jest świadkiem przemocy, a samo jej bezpośrednio nie doznaje;
 - c) zaniedbania potrzeb życiowych dziecka – takich jak m.in. odpowiednie ubranie, wyżywienie bądź leczenie. Sprawcami mogą być rodzice lub opiekunowie dziecka;
 - d) innej formy krzywdzenia, takiej jak np. dyskryminacja lub prześladowanie.
3. Osobą odpowiedzialną za prowadzenie interwencji jest kierownictwo PKS Voyager sp. z o.o. tj. Prezes Zarządu. Kierownictwo może wyznaczyć do tego zadania inną osobę, której dane/funkcja powinny wówczas zostać zamieszczone w treści standardów ochrony małoletnich.

4. W przypadku, gdy osobą krzywdzącą dziecko jest kierownictwo PKS Voyager sp. z o.o. wówczas interwencję prowadzi pracownik skierowany do pracy z dziećmi.
5. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka należy niezwłocznie zawiadomić odpowiednie służby, dzwoniąc pod numer 112.
6. Każdy pracownik powinien niezwłocznie reagować na każdy przypadek krzywdzenia dzieci, niezależnie od tego, kto jest sprawcą krzywdzenia. Reakcja powinna obejmować co najmniej poinformowanie pracownika skierowanego do pracy z dziećmi lub kierownictwa PKS Voyager sp. z o.o. o zaobserwowanym problemie bądź na poinformowaniu odpowiednich służb w przypadku powzięcia wiadomości o sytuacji grożącej życiu i zdrowiu dziecka bądź objętej prawnym obowiązkiem zgłaszania podejrzenia popełnienia przestępstwa. W przypadku, gdy zdarzenie objęte jest prawnym obowiązkiem zgłaszania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, kierownictwo PKS Voyager sp. z o.o. powinno być poinformowane o zdarzeniu równoległe z lub po zawiadomieniu służb (Policja, prokuratura).

B. Krzywdzenie ze strony dorosłego

1. W przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa na szkodę dziecka należy sporządzić pisemne zawiadomienie i przesłać je do odpowiedniej jednostki Policji lub prokuratury. W zawiadomieniu należy zwięźle opisać przebieg zdarzenia, w tym osoby uczestniczące. Gdy jest wiadome, gdzie doszło do przestępstwa, wówczas należy przesłać zawiadomienie do jednostki właściwej dla miejsca popełnienia przestępstwa, gdy jednak nie mamy takiej wiedzy, zawiadomienie przesyła się do jednostki właściwej dla siedziby pracodawcy.
2. W przypadku ujawnienia przemocy domowej na szkodę dziecka lub zaniedbania potrzeb życiowych dziecka należy poinformować szkołę dziecka o potrzebie wszczęcia procedury Niebieskie Karty.
3. W przypadku gdy doszło do krzywdzenia dziecka niebędącego przestępstwem ze strony pracownika (np. naruszenia zasad bezpiecznych relacji mniejszej wagi) należy przeprowadzić rozmowę dyscyplinującą z pracownikiem i w razie braku poprawy rozwiązać umowę z pracownikiem za wypowiedzeniem. W przypadkach poważnych należy rozwiązać umowę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia.

C. Krzywdzenie ze strony rówieśnika

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

D. Wsparcie po ujawnieniu krzywdzenia

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, wraz z danymi teleadresowymi [np. lokalne organizacje pozarządowe, lokalne ośrodki pomocy społecznej].

E. Rejestr interwencji

1. Pracownik działu księgowego Monika Welc prowadzi rejestr interwencji, którego wzór stanowi Załącznik nr 4 do niniejszego dokumentu.
2. Rejestr interwencji prowadzi się w formie pisemnej, wypełniając dla każdego przypadku kartę interwencji. Jedną kartę interwencji wypełnia się dla jednego dziecka.

§ 4. Zasady bezpiecznych relacji

A. Zasady bezpiecznych relacji personelu, pracownika zatrudnionego, skierowanego lub wyznaczonego do pracy z dziećmi

1. Każde działanie realizowane przez personel wobec dzieci powinno być kierowane najlepszym interesem dzieci.
2. Pracownikowi nie wolno rejestrować wizerunku dzieci bez ich wiedzy i zgody, jak i zgody kierownictwa PKS Voyager sp. z o.o.
3. Pracownikowi nie wolno stosować wobec małoletnich przemocy w żadnej formie.
4. Niedozwolone jest stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak też seksualnej (w tym przemocy związanej z dotykiem lub inną formą kontaktu fizycznego, przemocy słownej, przemocy rozumianej też jako żarty z podtekstem seksualnym lub komentowanie wyglądu lub ubioru dzieci w sposób seksualny, jak też przemocy związanej z użyciem środków porozumiewania się na odległość, rozumianej np. jako wysyłanie wiadomości lub zdjęć o charakterze seksualnym) i przemocy psychicznej (w szczególności nie jest dozwolone krzyczenie, poniżanie, wyzywanie, zawstydzanie, obmawianie lub inne zachowania świadczące o umniejszaniu lub wykluczeniu).
5. Dozwolone jest użycie krzyku wobec dziecka, gdy wymaga tego sytuacja związana z ostrzeżeniem dziecka przed niebezpieczeństwem.
6. Pracownikowi nie wolno częstować dzieci używkami (papierosy, alkohol, narkotyki),
7. Pracownik powinien unikać faworyzowania dzieci.
8. Pracownik powinien unikać używania wulgarnego języka lub języka nacechowanego seksualnie w obecności dzieci.
9. Pracownik powinien unikać niestosowanego kontaktu fizycznego z małoletnimi (np. kontakt nieprzyzwoity, naruszający integralność cielesną, w tym brutalne zabawy fizyczne lub żarty tego typu). Kontakt fizyczny w formie pomocy (np. prowadzenie za rękę, pomoc przy wsiadaniu i wysiadaniu) dozwolony jest tylko za zgodą małoletniego.

§ 5. Przygotowanie personelu do stosowania standardów oraz monitoring ich stosowania

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 każdy pracownik powinien zareagować poprzez zwrócenie uwagi osobie dokonującej naruszenia [*jeśli dotyczy*], a także poinformować osobę odpowiedzialną za ochronę małoletnich w PKS Voyager sp. z o.o.
3. Jako osobę odpowiedzialną za standardy ochrony małoletnich u pracodawcy wyznacza się Bogusława Borowskiego - Kierownika Działu Przewozów
4. Standardy ochrony małoletnich muszą być znane i stosowane przez cały personel.
5. Do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy przygotowanie personelu do ich stosowania, polegające na organizowaniu wstępnych oraz cyklicznych spotkań zapoznających personel z ideą i treścią standardów ochrony małoletnich lub przypominających ich treść.
6. Każdy nowozatrudniony pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z dokumentem standardów ochrony małoletnich, co potwierdza podpisaniem stosownego oświadczenia.
7. 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 PKS Voyager sp. z o.o. Przegląd standardów może być poprzedzony rozmowami z pracownikami lub przeprowadzeniem ankiety wśród personelu, co do znajomości standardów i oceny ich funkcjonowania. Pracownik ten bierze pod uwagę również ewentualne zgłoszenia dokonane przez personel w oparciu o ustęp 2 niniejszego paragrafu, a także rejestr interwencji przeprowadzonych do dnia przeglądu. Pracownik odpowiedzialny za standardy podsumowuje przegląd standardów w formie notatki służbowej skierowanej do kierownictwa, w której proponuje również ewentualne zmiany w treści standardów.

§ 6. Zapisy końcowe

1. Podczas przewozu małoletnich nie udostępnia się małoletnim Internetu, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do Internetu, będących własnością PKS Voyager sp. z o.o. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u pracodawcy
2. Niniejszy dokument, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie pracodawcy, wywieszane na tablicy ogłoszeń przy sekretariacie pracodawcy, a także w wersji skróconej [dotyczącej zasad bezpiecznych relacji] zostaną dołączone do każdej umowy z pracownikiem młodocianym i/lub praktykantem.

PREZES PRZĄDU
mgr inż. Wojciech Bruchal
05.07.2024.