



**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH
W PRZEDSIĘBIORSTWIE GOSPODARKI
MIEJSKIEJ Sp. z o.o. W POLKOWICACH**



Spis treści

Rozdział 1	3
Postanowienia ogólne	3
Rozdział 2	3
Zasady aktualizacji Standardów oraz zakres kompetencji osób odpowiedzialnych za przygotowanie pracowników do ich stosowania	3
Rozdział 3	4
Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnimi a pracownikami, którzy pracują z małoletnimi.....	4
Rozdział 4	5
Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego	5
Rozdział 5	7
Zasady udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania	7
Rozdział 6	7
Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdy	7
Rozdział 7	7
Zasady ochrony wizerunku małoletniego	8
Rozdział 8	8
Postanowienia końcowe	8
Załącznik nr 1	9
OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ ZE STANDARDAMI OCHRONY MAŁOLETNIH W PRZEDSIĘBIORSTWIE GOSPODARKI MIEJSKIEJ Sp. z o.o. W POLKOWICACH	9
Załącznik nr 2	10
OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE PRZEKAZANIA DANYCH OSOBOWYCH.....	10
Załącznik nr 3	11
OŚWIADCZENIE O ZAMIESZKIWANIU	11
Załącznik nr 4	12
KARTA INTERWENCJI NR	12
Załącznik nr 5	13
STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIH W PRZEDSIĘBIORSTWIE GOSPODARKI MIEJSKIEJ Sp. z o.o. W POLKOWICACH	13
(wersja skrócona).....	13

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W PRZEDSIĘBIORSTWIE GOSPODARKI MIEJSKIEJ Sp. z o.o. W POLKOWICACH

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Standardy ochrony małoletnich w Przedsiębiorstwie Gospodarki Miejskiej Sp. z o.o. (PGM Sp. z o.o.) w Polkowicach, zwane dalej „Standardami” zostały opracowane w związku z obowiązkami nałożonymi ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.
2. Ilekroć w Standardach jest mowa o:
 - 1) Prezesie – należy przez to rozumieć Prezesa Zarządu Przedsiębiorstwa Gospodarki Miejskiej Sp. z o.o. w Polkowicach lub osobę przez niego upoważnioną,
 - 2) PGM Sp. z o.o. – należy przez to rozumieć Przedsiębiorstwo Gospodarki Miejskiej spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Polkowicach,
 - 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć wszystkich pracowników Przedsiębiorstwa Gospodarki Miejskiej Sp. z o.o. w Polkowicach, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenie, umowy o dzieło, którzy pracują z małoletnimi lub mają z nimi kontakt bezpośredni,
 - 4) krzywdzeniu małoletniego – należy przez to rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracowników, lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie,
 - 5) małoletnim – należy przez to rozumieć osobę, która nie ukończyła 18 roku życia,
 - 6) opiekunie małoletniego - należy przez to rozumieć osobę uprawnioną do reprezentacji i stanowieniu o małoletnim, w szczególności jego przedstawiciel ustawowy – rodzic lub opiekun prawny.

Rozdział 2

Zasady aktualizacji Standardów oraz zakres kompetencji osób odpowiedzialnych za przygotowanie pracowników do ich stosowania

§ 2

1. Za przygotowanie, wdrożenie oraz nadzór nad realizacją Standardów odpowiedzialny jest Prezes.
2. Prezes wyznaczy osobę odpowiedzialną za nadzór nad realizacją Standardów, w tym za monitorowanie ich stosowania oraz koordynowanie wprowadzania zmian w Standardach, prowadząc równocześnie rejestr zgłoszeń i proponowanych zmian.
3. Pracownicy mogą przekazywać swoje uwagi, proponować zmiany względem uregulowań zawartych w Standardach do Prezesa oraz zobowiązani są zgłaszać przypadki naruszania Standardów.
4. Prezes zapoznaje pracowników PGM Sp. z o.o. ze Standardami oraz odbiera od nich oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami. Wzór oświadczenia stanowi *Załącznik nr 1* do niniejszych Standardów.
5. Prezes co najmniej raz na dwa lata dokonuje oceny postanowień Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami. Wnioski z przeprowadzonej oceny należy udokumentować w formie pisemnej.

Rozdział 3

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnimi a pracownikami, którzy pracują z małoletnimi

§ 3

1. Przed nawiązaniem z pracownikiem stosunku pracy lub dopuszczeniem pracownika do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich osoba upoważniona przez Prezesa jest zobowiązana sprawdzić tę osobę w Rejestrze Sprawców Przestępstw na tle Seksualnym, zwanym dalej Rejestrem. Osoba figurująca w Rejestrze nie może zostać dopuszczona do działalności określonej w pierwszym zdaniu.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, w celu umożliwienia sprawdzenia jego danych w Rejestrze podpisuje oświadczenie, którego wzór stanowi *Załącznik nr 2* do niniejszych Standardów.
3. Czynność wskazana w ust. 1 jest wykonywana jednorazowo.
4. Kandydat na pracownika lub pracownik, o którym mowa w ust. 1, ma obowiązek przedłożyć Prezesowi informację 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, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
5. Pracownik, o którym mowa w ust. 1, składa Prezesowi oświadczenie o państwie lub państwach, innych niż Rzeczpospolita Polska, w których zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat. Wzór oświadczenia stanowi *Załącznik nr 3* do Standardów. Wraz z oświadczeniem pracownik zobowiązany jest przedłożyć informację z rejestrów karnych tych państw.
6. W przypadku powzięcia informacji o wszczęciu wobec pracownika postępowania karnego o przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub przestępstwo przeciwko małoletniemu, Prezes niezwłocznie odsuwa takiego pracownika od wszelkich form kontaktu z małoletnimi.

§ 4

1. Podstawową zasadą czynności podejmowanych przez pracowników w kontaktach z małoletnimi jest działanie na rzecz ich dobra. Pracownicy winni traktować małoletnich z szacunkiem.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi oraz do każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
3. W przypadku zaobserwowania sytuacji przemocowych pomiędzy samymi małoletnimi każdy pracownik zobowiązany jest do natychmiastowej reakcji i stosownej interwencji polegającej na powstrzymaniu eskalacji konfliktu i zachowań niedozwolonych.
4. Decyzje dotyczące konkretnego małoletniego powinny uwzględniać również bezpieczeństwo pozostałych małoletnich.
5. Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan małoletnich oraz zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy innymi pracownikami a małoletnimi oraz pomiędzy samymi małoletnimi.
6. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiegś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego, nadużyć emocjonalnych, zaniedbania lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wycucie.

§ 5

1. Pracownik w kontakcie z małoletnim:
 - a) wysłuchuje małoletniego i stara się udzielać mu odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i jego wieku,
 - b) nie zawstydzają, nie lekceważą i nie obrażają małoletniego,
 - c) nie krzyczą, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie).
2. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletnich w jakiegokolwiek formie.
3. Nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
4. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją, ani wynikać z relacji władzy.
5. Niedopuszczalne jest przebywanie pracownika sam na sam z małoletnim w jednym pomieszczeniu podczas wycieczek, wyjazdów, zajęć, itp.
6. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny pracownika z małoletnim. Do sytuacji takich zaliczyć można:
 - a) pomoc małoletniemu niepełnosprawnemu w czynnościach higienicznych, spożywaniu posiłków, poruszaniu się, jeśli typ niepełnosprawności tego wymaga, a małoletni/jego opiekun wyrazi na takie czynności zgodę,
 - b) udział w prawnie dopuszczalnych działaniach, w których kontakt taki jest rzeczą naturalną (zabawa, zawody sportowe, itp.).

§ 6

1. Pracownik bez wiedzy opiekuna małoletniego nie może kontaktować się z nim z wykorzystaniem prywatnych kanałów komunikacji.
2. Jeśli pracownik musi spotkać się z małoletnim poza czasem standardowo poświęcanym na działalność, o której mowa w § 3 ust. 1, to na spotkanie takie musi wyrazić zgodę opiekun małoletniego.

Rozdział 4

Zasady i procedura podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego

§ 7

1. Pracownicy powinni zwracać szczególną uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia małoletnich.
2. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, ma on obowiązek poinformować o tych podejrzeniach Prezesa.
3. Pracownik, którego podejrzenie dotyczy, zostaje natychmiast odsunięty od wszelkich form kontaktu z małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy.
4. Prezes po otrzymaniu zgłoszenia może wyznaczyć konkretną osobę do podjęcia interwencji. W przypadku wyznaczenia takiej osoby jej dane (imię, nazwisko, mail, telefon) zostaną podane do wiadomości wszystkim pracownikom.
5. W miarę możliwości do udziału w interwencji może być zaangażowany specjalista, w szczególności psycholog i pedagog w celu skorzystania z ich pomocy przy rozmowie z małoletnim.

§ 8

W przypadku podejrzenia, że zdrowie lub życie małoletniego jest zagrożone należy niezwłocznie poinformować o tym fakcie Policję, dzwoniąc pod numer 112.

§ 9

1. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi *Załącznik nr 4* do niniejszych Standardów.
2. Pracownicy posiadający informacje o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązani do zachowania ich w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane Prezesowi bądź osobie wyznaczonej przez Prezesa do podjęcia interwencji oraz uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
3. 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 oraz sporządzić kartę interwencji.

§ 10

1. Prezes bądź osoba przez niego upoważniona w ramach podjętej interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego oraz z jego opiekunem. Należy starannie ustalić przebieg zdarzenia oraz jego wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia te należy opisać w karcie interwencji.
2. Prezes bądź osoba przez niego upoważniona na spotkaniu z opiekunem małoletniego, przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Prezes bądź osoba przez niego upoważniona powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać pracownika podejrzanego o krzywdzenie małoletniego oraz inne osoby mające wiedzę na temat zdarzenia. W sytuacji, gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności, gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności, należy rozważyć możliwość powzięcia stosownych środków dyscyplinujących.

§ 11

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez osobę nie będącą pracownikiem, Prezes lub osoba przez niego upoważniona przeprowadza rozmowę z małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego, w szczególności jego opiekunem. Prezes bądź osoba przez niego upoważniona stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.
2. Prezes bądź osoba przez niego upoważniona, organizuje spotkanie/a z opiekunami małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. W przypadku, gdy z przeprowadzonych ustaleń wynika, że opiekun małoletniego zaniedbuje jego potrzeby psychofizyczne lub rodzina jest niewydolna wychowawczo (np. małoletni wielokrotnie jest nieadekwatnie ubrany do pogody, opuszcza miejsce zamieszkania bez nadzoru osoby dorosłej), rodzina stosuje przemoc wobec małoletniego, należy poinformować właściwy ośrodek pomocy społecznej o potrzebie pomocy rodzinie, gdy niespełnianie potrzeb wynika z sytuacji ubóstwa, bądź - w przypadku przemocy i zaniedbania - konieczności wszczęcia procedury Niebieskiej Karty.

§ 12

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego (np. na zajęciach grupowych) należy przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunem, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunem. Ponadto należy porozmawiać 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 na karcie interwencji.
2. Wspólnie z opiekunem małoletniego krzywdzącego należy opracować plan, celem wyeliminowania zachowań niepożądanych.
3. Z opiekunem małoletniego poddawanego krzywdzeniu należy opracować plan zapewnienia mu bezpieczeństwa, włączając w ten plan sposoby odizolowania go od źródeł zagrożenia.
4. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzanym o krzywdzenie innego małoletniego nie jest krzywdzony przez opiekuna lub inne osoby.

§ 13

1. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo, Prezes sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
2. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunem wynika, że nie jest on zainteresowany pomocą małoletniemu, ignoruje zdarzenie lub w inny sposób nie wspiera małoletniego, które doświadczyło krzywdzenia, Prezes bądź osoba przez niego upoważniona sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
3. Dalszy tok postępowania leży w kompetencji instytucji, o których mowa powyżej.

Rozdział 5

Zasady udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim Standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania

§ 14

1. Standardy są dokumentem ogólnodostępnym w szczególności dla pracowników oraz małoletnich i ich opiekunów.
2. W oparciu o niniejsze Standardy opracowuje się również skróconą wersję Standardów zawierającą informacje istotne dla małoletnich. Małoletni zostają zapoznani z treścią Standardów oraz skróconą wersją Standardów. Skrócona wersja Standardów stanowi Załącznik nr 5 do niniejszych Standardów.

Rozdział 6

Zasady ustalania planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdy

§ 15

1. Pomimo zastosowania procedury interwencji pracownicy powinni po ujawnieniu krzywdy wspierać małoletniego oraz zwracać uwagę na wszelkie niepokojące sygnały.
2. Jeżeli jest to możliwe, po ujawnieniu krzywdy, Prezes może podjąć działania celem objęcia małoletniego pomocą w ramach grupy wsparcia dla małoletniego.

Rozdział 7

Zasady ochrony wizerunku małoletniego

§ 16

1. Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.
2. Upublicznienie przez pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

Rozdział 8 Postanowienia końcowe

§ 17

1. Standardy podlegają ogłoszeniu, w wersji pełnej oraz skróconej, w formie elektronicznej na stronie internetowej BIP Przedsiębiorstwa Gospodarki Miejskiej Sp. z o.o. w Polkowicach.
2. Standardy podlegają udostępnieniu w formie papierowej w Dziale Obsługi Klienta, ul. Dąbrowskiego 2, 59-100 Polkowice, pok. nr 7 .

Przedsiębiorstwo Gospodarki Miejskiej
Sp. z o.o.
PREZES Zarządu
Emilian Stańczyszyn

RADCA PRAWNY
Robert Kūrowski
WI/LG/398

Chlebowski

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ ZE STANDARDAMI OCHRONY
MAŁOLETNIICH W PRZEDSIĘBIORSTWIE GOSPODARKI MIEJSKIEJ Sp. z o.o.
W POLKOWICACH**

..... (imię i nazwisko) oświadczam, że zapoznałam/em się ze Standardami ochrony małoletnich w Przedsiębiorstwie Gospodarki Miejskiej Sp. z o.o. w Polkowicach oraz zobowiązuję się do ich stosowania i przestrzegania.

.....
miejsowość i data

.....
czytelny podpis

OŚWIADCZENIE DOTYCZĄCE PRZEKAZANIA DANYCH OSOBOWYCH

Przekazuję swoje dane osobowe niezbędne do uzyskania potwierdzenia o niekaralności za przestępstwa na tle seksualnym poprzez weryfikację mojej osoby w Krajowym Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym z dostępem ograniczonym, zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304).

PESEL:

Nazwisko:.....

Nazwisko rodowe:.....

Pierwsze imię:.....

Imiona rodziców:.....

Data urodzenia:.....

Ponadto zobowiązuję się do dostarczenia zgodnie z art. 21 ust. 3 ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304) informacji 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii.

.....
miejsowość i data

.....
czytelny podpis



OŚWIADCZENIE O ZAMIESZKIWANIU

Ja (*imię i nazwisko*) oświadczam, iż nie zamieszkiwałem/am /zamieszkiwałem/am w ciągu ostatnich 20 lat w państwie/państwach innych niż Rzeczpospolita Polska.

W przypadku zamieszkiwania na terenie poza Rzeczypospolitą Polską, zobowiązuję się do przedłożenia w związku z zawieraną umową informacji z rejestrów karnych państw przez mnie zamieszkiwanych, zgodnie z art. 21 ust. 5 ustawy z dnia 13 maja 2016 roku o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304).
Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Polkowice, dnia

.....
czytelny podpis

KARTA INTERWENCJI NR

1. Imię i nazwisko małoletniego
2. Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia)
3. Osoba zawiadamiająca o podejrzeniu krzywdzenia
-
4. Działania podjęte wobec małoletniego
-
5. Ustalenia planu pomocy (jeśli dotyczy)
-
6. Spotkania z opiekunem małoletniego
7. Dane dotyczące interwencji (nazwa i adres organu, do którego zgłoszono interwencję)
8. Wyniki interwencji
-
9. Działania podjęte wobec krzywdzącego
-

.....
data i podpis osoby przeprowadzającej interwencję

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH W PRZEDSIĘBIORSTWIE
GOSPODARKI MIEJSKIEJ Sp. z o.o. W POLKOWICACH
(wersja skrócona)**

§ 1

1. Podstawową zasadą czynności podejmowanych przez pracowników w kontaktach z małoletnimi jest działanie na rzecz ich dobra. Pracownicy traktują małoletnich z szacunkiem.
2. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi oraz każdorazowego rozważenia, czy reakcja, komunikat bądź działanie wobec małoletniego są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne i uzasadnione.
3. Pracownicy monitorują sytuację i dobrostan małoletnich oraz zwracają uwagę na właściwość i poprawność relacji zachodzących pomiędzy pracownikami, a małoletnimi oraz pomiędzy samymi małoletnimi.

§ 2

1. Pracownik w kontakcie z małoletnim:
 - 1) odnosi się do małoletniego z szacunkiem,
 - 2) wysłuchuje małoletniego i stara się udzielać mu odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i jego wieku,
 - 3) nie zawstydzia małoletniego, nie lekceważy i nie obraża,
 - 4) nie krzyczy, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie),
 - 5) niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletnich w jakiegokolwiek formie.
2. Nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
3. Kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywanym, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją, ani wynikać z relacji władzy.
4. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontakcie z małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczuwanie.
5. Niedopuszczalne jest przebywanie pracownika sam na sam z małoletnim w jednym pomieszczeniu podczas wycieczek, obozów, wyjazdów, zajęć, itp.
6. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny pracownika z małoletnim. Do sytuacji takich zaliczyć można:
 - 1) pomoc małoletniemu niepełnosprawnemu w czynnościach higienicznych, spożywaniu posiłków, poruszaniu się, jeśli typ niepełnosprawności tego wymaga, a małoletni/jego opiekun wyrazi na takie czynności zgodę,
 - 2) udział w prawnie dopuszczalnych działaniach, w których kontakt taki jest rzeczą zwyczajną (zabawa, zawody sportowe, itp.).

§ 3

1. Pracownik nie kontaktuje się prywatnymi kanałami komunikacji z małoletnimi bez wiedzy ich opiekunów.
2. Jeśli pracownik musi spotkać się z małoletnim poza czasem standardowo poświęcanym na działalność związaną z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, to na spotkanie takie opiekun małoletniego musi wyrazić zgodę.

§ 4

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez pracownika, to osoba ta zostaje natychmiast odsunięta od wszelkich form kontaktu z małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy.
2. Prezes lub osoba przez niego upoważniona ustala przebieg zdarzenia oraz wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia spisywane są na karcie interwencji.
3. Prezes lub osoba przez niego upoważniona organizuje spotkanie/a z opiekunami małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
4. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Prezes lub osoba przez niego upoważniona bada wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchuje pracownika podejrzanego o krzywdzenie małoletniego oraz inne osoby mające wiedzę na temat zdarzenia. W sytuacji, gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności, gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności, należy rozważyć możliwość powzięcia stosownych środków dyscyplinujących.

§ 5

1. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez osobę nie będącą pracownikiem, Prezes lub osoba przez niego upoważniona przeprowadza rozmowę z małoletnim i innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) małoletniego, w szczególności jego opiekunem. Prezes lub osoba przez niego upoważniona ustala przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji.
2. Prezes lub osoba przez niego upoważniona organizuje spotkanie/a z opiekunami małoletniego, którym przekazuje informacje o zdarzeniu oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.

§ 6

W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego (np. na zajęciach grupowych) należy przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunem, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunem. Ponadto należy porozmawiać 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 na karcie interwencji.

§ 7

1. Pracownik uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku małoletniego.
2. Upublicznienie przez pracownika wizerunku małoletniego utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
3. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.