

**STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNIICH  
DLA ELGÓR + HANSEN S.A.  
- WERSJA SKRÓCONA –**

**WAŻNE NUMERY KONTAKTOWE:**

**112 - Nr alarmowy**

**116 111 – Telefon Zaufania Dla Dzieci i Młodzieży**

**800 120 002 – Ogólnopolski Telefon dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”**

**800 100 100 – Telefon dla Rodziców i Nauczycieli w sprawie bezpieczeństwa dzieci**

**800 12 12 12 - Dziecięcy Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka**

**I. Postanowienia ogólne**

1. Standardy ochrony małoletnich (dalej zwane także „Standardami”) dotyczą całej działalności prowadzonej przez **ELGÓR + HANSEN S.A.** skierowanej do małoletnich, jako m.in. pracodawcy zatrudniającego pracowników młodocianych, organizatora praktyk zawodowych, praktycznej nauki zawodu dla uczniów, czy zajęć edukacyjnych.
2. Celem wprowadzenia Standardów jest ochrona małoletnich – uczestników przedsięwzięć organizowanych przez **ELGÓR + HANSEN S.A.**, w tym zajęć edukacyjnych, poprzez określenie dla wszystkich osób zaangażowanych w te działania prawidłowych zachowań w stosunku do uczestników zajęć oraz przekazanie wskazówek, przykładów dobrych praktyk, procedur oraz informacji o konsekwencjach prawnych zaniedbań lub naruszeń przepisów prawa dotyczących ochrony małoletnich przed wszelką przemocą.
3. Naczelną zasadą wszystkich działań podejmowanych w **ELGÓR + HANSEN S.A.** wobec małoletnich jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie. Każdy Pracownik traktuje małoletnich z szacunkiem oraz uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy **ELGÓR + HANSEN S.A.**, realizując te cele, działają w ramach obowiązującego prawa i zgodnie z przepisami wewnętrznymi oraz swoimi kompetencjami.

**II. Definicje użyte w niniejszych Standardach**

**Pracodawca – ELGÓR + HANSEN S.A.**

**Małoletni (Dziecko)**– każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia, w tym pracownicy młodociani w Elgór + Hansen. S.A., w szczególności uczniowie odbywający praktyki zawodowe lub praktyczną naukę zawodu, albo uczestniczący w innej formie zajęć edukacyjnych u Pracodawcy

**Krzywdzenie dziecka** to każde zachowanie względem dziecka, które stanowi wobec niego czyn zabroniony. Oprócz tego krzywdzeniem jest zaniedbanie (zamierzone lub niezamierzone), działanie lub zaniechanie, a także każdy jego rezultat, skutkujący naruszeniem praw, swobody, dóbr osobistych dziecka i zakłóceniem jego rozwoju.

Wyróżnia się następujące, podstawowe formy krzywdzenia:

- **Przemoc fizyczna wobec dziecka.** Jest to działanie bądź zaniechanie wskutek którego dziecko doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest nią potencjalnie zagrożone. Krzywda stanowi rezultat działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za dziecko, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której ufa. O przemocy fizycznej mówimy zarówno w wymiarze jednorazowym, jak i powtarzającym się.
- **Przemoc psychiczna wobec dziecka.** Jest to przewlekła, nie-fizyczna, szkodliwa interakcja pomiędzy dzieckiem a osobą za nie odpowiedzialną lub osobą, której dziecko ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania. Do przejawów przemocy psychicznej zaliczamy m.in.:
  - niedostępność emocjonalną,
  - zaniedbywanie emocjonalne,
  - relacja z dzieckiem oparta na wrogości, obwinianiu, oczernianiu, odrzucaniu,
  - nieodpowiednie rozwojowo lub niekonsekwentne interakcje z dzieckiem,
  - niedostrzeganie lub nieuznawanie indywidualności dziecka,
  - niedostrzeganie lub nieuznawanie granic psychicznych między dzieckiem a osobą odpowiedzialną,
  - nieodpowiednia socjalizacja, demoralizacja,
  - sytuacje, w których dziecko jest świadkiem przemocy
- **Przemoc seksualna wobec dziecka (wykorzystywanie seksualne dziecka).** Jest to angażowanie dziecka przez osobę dorosłą lub inne dziecko w aktywność seksualną. Dotyczy sytuacji gdy nie dochodzi do

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

- **Zaniedbywanie dziecka.** Jest to chroniczne lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb dziecka. Może przyjmować formę nierespektowania praw dziecka, co w rezultacie prowadzi do zaburzeń w jego zdrowiu i/lub rozwoju. Do zaniedbywania dziecka dochodzi w relacjach dziecka z osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.
- **Przemoc rówieśnicza** (nękanie rówieśnicze, *bullying*). Przemoc rówieśnicza ma miejsce gdy dziecko doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Dotyczy działań bezpośrednich lub z użyciem technologii komunikacyjnych (np. za pośrednictwem Internetu i telefonów komórkowych). Przemoc rówieśniczą obserwujemy, gdy szkodliwe działanie ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy (intencjonalność), ma charakter systematyczny (powtarzalność), a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców. Obejmuje:
  - przemoc werbalną (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
  - przemoc relacyjną (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
  - przemoc fizyczną (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
  - przemoc materialną (np. kradzież, niszczenie przedmiotów)
  - cyberprzemoc/przemoc elektroniczną (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpis w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
  - wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
  - przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.
- **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** – pracownik lub pracownicy, wyznaczony przez Pracodawcę, sprawujący nadzór nad prawidłowym stosowaniem Standardów oraz ich aktualność. W przypadku nieobecności inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** – pracownik lub kilku pracowników, wyznaczony przez Pracodawcę odpowiedzialny za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających dziecku. W przypadku nieobecności inna osoba wskazana do zastępstwa na tym stanowisku.
- **Rejestr interwencji** – dokumentacja zawierająca rejestr ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru dziecka, uwzględniający:
  - Zgłoszenie ze wskazaniem osoby zgłaszającej,
  - Osobę/osoby podejrzewane o krzywdzenie (opiekun dziecka, pracownik, inne dziecko, inna osoba),
  - Rodzaj podjętej interwencji (zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, wnioski o wgląd w sytuację rodziny, wszczęcie procedury Niebieskiej Karty),
  - Datę interwencji,
  - Dokumenty wytworzone podczas interwencji (m.in. notatki służbowe, karty interwencji, kopie zawiadomień/wniosków wysyłanych do właściwych służb).
- **Dane osobowe dziecka** – wszelkie informacje umożliwiające identyfikację dziecka, w tym jego imię, nazwisko i wizerunek.

### III. Odpowiedzialność za ochronę małoletnich

1. Pracodawca uznaje, że opieka nad małoletnimi jest rozumiana jako troska o ich godność, dobro fizyczne i psychiczne, respektuje prawa małoletnich i nie toleruje żadnych nadużyć wobec nich.

2. Pracodawca w trakcie prowadzonej działalności kierowanej do małoletnich, w tym edukacyjnej, gwarantuje ich bezpieczeństwo i ochronę. Pracownicy posiadają odpowiednią wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia dzieci, zaś w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na ich występowanie. Pracownicy są uważni na sytuację i dobrostan dziecka.

#### IV. Zasady:

##### § 1

##### Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami a małoletnimi

1. Pracownik zna i stosuje ustalone zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi .
2. Naczelną zasadą wszelkich czynności podejmowanych przez każdego pracownika jest działanie dla dobra dziecka i w jego najlepszym interesie.
3. Pracownik traktuje dziecko z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność, potrzeby i prawo do prywatności.
4. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec dziecka w jakiegokolwiek formie.
5. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z dzieckiem jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym, romantycznym czy partnerskim.
6. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku dziecka (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika.
7. Każdy kontakt z dzieckiem jest jawny (tj. wiadomy dla przełożonego) oraz wynika z realizacji zadań i działań służbowych.
8. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności dziecka, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika.
9. Należy zwracać uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec dziecka były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione i nie skutkowały nierównym traktowaniem dziecka w stosunku do innych dzieci, w tym jego faworyzowaniem.
10. Szczegółowy opis zasad bezpiecznych relacji stanowi Załącznik do pełnej wersji standardów.

##### § 2.

##### Uwzględnienie sytuacji dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w tym z niepełnosprawnościami

1. Pracodawca uwzględnia sytuację dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, w sposób dostosowany do potrzeb dzieci przebywających na terenie Pracodawcy, w szczególności poprzez:
  - traktowanie każdego dziecka z należyтым szacunkiem, nie dyskryminując go ze względu na jakiegokolwiek cechy, w tym specjalne potrzeby, niepełnosprawność, rasę, płeć, religię, kolor skóry, pochodzenie narodowe lub etniczne, język, stan cywilny, orientację seksualną, stan zdrowia, wiek, zdolności, przekonania polityczne lub status społeczny,
  - okazywanie wszystkim dzieciom troski o ich dobro i rozwój,
  - stosowanie uniwersalnego projektowania, racjonalnego dostosowania i modyfikacji, celem zapewnienia równego dostępu dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami,
  - eliminowanie barier utrudniających dzieciom samodzielne funkcjonowanie, w tym barier informacyjno-komunikacyjnych, architektonicznych,
2. Niedopuszczalne są następujące zachowania pracowników:
  - omawianie w obecności osób nieupoważnionych sytuacji dziecka, w tym jego sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, itp.,
  - deprecjonujące porównania z innymi osobami,
  - lekceważenie lub powierzchowne, nieuważne traktowanie zgłaszanej przez dziecko potrzeby wsparcia i pomocy,
  - bierna postawa pracowników w zakresie troski o rozwój i zabezpieczenie dziecka w sytuacji zagrożenia jego dobrostanu.

##### § 3.

##### Zakres odpowiedzialności

1. Każdy z pracowników może zauważyć lub być poinformowany o wystąpieniu w/w aktów przemocy;

2. Każdy z pracowników ma obowiązek zareagować w sytuacji przemocy (będąc świadkiem zdarzenia lub osobą poinformowaną o zdarzeniu) tj. podjąć próbę przerwania sytuacji, zapewnić bezpieczeństwo osobom: świadkom, krzywdzonemu, krzywdzącemu – ich odizolowanie;

#### **§ 4.**

##### **Krzywdzenie przez osobę dorosłą (pracownika lub osobę trzecią)**

1. W przypadku, gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez osobę trzecią, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z dzieckiem, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka, a w szczególności z jego opiekunami. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji organizuje spotkanie/a z opiekunami dziecka, którym przekazuje informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o potrzebie/możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą dziecku, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają dziecka, które doświadczyło krzywdzenia osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
5. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie dziecka przez Pracowników, w zależności od sytuacji (kwalifikacji prawnej), wykonuje się zgłoszenie do odpowiednich służb zgodnie z obowiązującym prawem. Do czasu wyjaśnienia sprawy pracownik podejrzewany o krzywdzenie dziecka będące czynem zabronionym w rozumieniu prawa polskiego zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi dziećmi. W pozostałych sytuacjach Zarząd podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w Spółce.
6. W przypadku gdy Pracownik dopuścił się wobec dziecka krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie, dziecko oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra dziecka jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności dziecka, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie stosunku prawnego (rozwiązanie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, umowy praktyk lub wolontariatu) z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

#### **§ 5.**

##### **Krzywdzenie przez opiekuna dziecka**

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie dziecka przez jego opiekuna osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z dzieckiem. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna też przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej (rodzinnej, zdrowotnej) dziecka. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
2. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
3. W przypadku zagrożenia życia i zdrowia dziecka powiadamia się policję i ośrodek pomocy społecznej, a następnie ustala się osoby spokrewnione, które mogłyby czasowo przejąć opiekę nad dzieckiem.

#### **§ 6.**

##### **Krzywdzenie rówieśnicze**

1. W przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka przez inne dziecko przebywające u Pracodawcy osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z dzieckiem podejrzewanym o krzywdzenie oraz jego opiekunami, a także oddzielnie z dzieckiem poddawany krzywdzeniu i jego opiekunami. Ponadto rozmawia z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne dziecka

krzywdzonego. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Dla dziecka krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.

2. Wspólnie z opiekunami dziecka krzywdzącego należy opracować plan naprawczy, celem zmiany niepożądanych zachowań.
3. W trakcie rozmów należy upewnić się, że dziecko podejrzewane o krzywdzenie innego dziecka samo nie jest krzywdzone przez opiekunów, innych dorosłych bądź inne dzieci. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego dziecka.
4. W przypadku, gdy z rozmowy z opiekunami wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą dziecku, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają dziecka, które doświadczyło krzywdzenia osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego.
5. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest dziecko w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez stosowne pisemne zawiadomienie.
6. Jeżeli osobą podejrzewaną o krzywdzenie jest dziecko powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

## **§ 7**

### **Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu**

1. Za zagrożenia związane z użytkowaniem przez dzieci Internetu i mediów elektronicznych uznaje się:
  - dostęp do treści nielegalnych, m.in. materiałów przedstawiających seksualne wykorzystywanie dziecka, materiały przedstawiające pornografię, treści propagujące rasizm i ksenofobię, inne nielegalne treści skierowane przeciwko bezpieczeństwu dzieci,
  - dostęp do treści szkodliwych i nieodpowiednich, do których zaliczane są m.in.
    - treści obrazujące przemoc, obrażenia fizyczne,
    - treści prezentujące drastyczne sceny, śmierć, okrucieństwo wobec zwierząt,
    - treści nawołujące do podejmowania działań autodestrukcyjnych (samookaleczeń, głodzenia się, samobójstw, zażywania szkodliwych substancji, w tym środków psychoaktywnych niezidentyfikowanych jednoznacznie jako narkotyki itp.),
    - treści nawołujące do przemocy, przestępczości, radykalizacji (również sekty) i ekstremizmu,
    - patostreamy,
    - treści dyskryminacyjne
    - treści pornograficzne, etc.
  - dostęp do szkodliwych i nieodpowiednich kontaktów online oraz usług online, skutkujących m.in. presją rówieśniczą, cyberprzemocą, groomingiem, szantażem na tle seksualnym, aktywnością seksualną jako źródłem dochodu osób nieletnich, hazardem online, dostępem do reklamy niedostosowanej do wieku, dostępem do mediów społecznościowych niedostosowanych do wieku,
  - dostęp do szkodliwych i ryzykownych zachowań skutkujących m.in. podejmowaniem wyzwań online, sekstingiem, wywieraniem presji, stosowaniem przemocy z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.
2. Realizacja zajęć edukacyjnych przez Pracodawcę dla małoletnich nie wymaga korzystania z Internetu, mediów społecznościowych, komunikatorów internetowych. Pracodawca jako ich organizator nie udostępnia sieci Wi-Fi. W przypadku korzystania przez małoletnich z urządzeń elektronicznych z własnym dostępem do Internetu, powyższe powinno odbywać się w porozumieniu z osobą prowadzącą zajęcia edukacyjne oraz zgodą lub co najmniej wiedzą rodziców i w celu związanym:
  - bezpośrednio z realizacją tych zajęć edukacyjnych;
  - odebrania ważnej informacji/nawiązania kontaktu z rodzicami;
  - pilnej potrzebyco w szczególności powinno zostać uwzględnione w przypadku dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, aby wzmocnić ich komfort i poczucie bezpieczeństwa.
3. Nie jest możliwe nagrywanie zajęć edukacyjnych oraz utrwalanie ich w jakikolwiek sposób (dźwięk, wizja) bez zgody osoby prowadzącej te zajęcia. Bezpieczne korzystanie z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu obejmuje bowiem zasady:
  - nieudostępniania danych osobowych,
  - dbania o nierozpowszechnianie wizerunku swojego i innych,
  - informowania osób dorosłych o nieodpowiednich treściach, propozycjach spotkań,

- ograniczonego czasowo korzystania z urządzeń.
- 4. W przypadku ujawnienia treści nielegalnych, szkodliwych lub nieodpowiednich do wieku, lub w przypadku zdarzeń godzących w bezpieczeństwo dzieci związanych z korzystaniem z Internetu należy podjąć następujące działania:
- 5. Każde zgłoszenie/ przypadek ujawnienia treści szkodliwych lub nieodpowiednich powinno zostać zarejestrowane, przeanalizowane oraz odpowiednio udokumentowane. W analizie zdarzenia powinien znaleźć się dokładny opis zdarzenia, wskazanie osób uczestniczących i/lub podjętych działań w celu identyfikacji sprawcy oraz materiały dokumentujące zdarzenie. Zabezpieczenie tych dowodów powinno się odbywać z poszanowaniem praw dziecka, w tym jego prawa do prywatności. Po zdarzeniu należy prowadzić regularny monitoring pointerwencyjny sprawdzając sytuację i potrzeby dzieci uczestniczących w incydencie i/lub osoby nim pokrzywdzone.

**§ 8**

**Ochrona wizerunku małoletnich**

1. Fotografowanie i nagrywanie małoletnich biorących udział w zajęciach edukacyjnych i upublicznianie tych materiałów odbywa się wyłącznie za pisemną zgodą rodziców lub opiekunów prawnych.
2. Tylko jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekuna na utrwalanie wizerunku dziecka nie jest wymagana.

**V. Wskazanie osób wyznaczonych do poszczególnych czynności przewidzianych Standardami**

1. Wszelkie naruszenia zasad określonych w Standardach należy zgłaszać Pracodawcy. Zgłoszenie można przesłać do: Kierownika HR, e-mail [maria.adamczyk@elgorhansen.com](mailto:maria.adamczyk@elgorhansen.com), Dyrektora Operacyjnego, e-mail [andrzej.bociaga@elgorhansen.com](mailto:andrzej.bociaga@elgorhansen.com), Dyrektora Produkcji, e-mail [fabian.radwanski@elgorhansen.com](mailto:fabian.radwanski@elgorhansen.com).
2. Pracodawca wyznacza osoby odpowiedzialne za standardy ochrony małoletnich , tj. Kierownik HR, Dyrektor Operacyjny, Dyrektor Produkcji.
3. Pracodawca wyznacza osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i prowadzenie interwencji (w tym za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego/zawiadomienia sądu opiekuńczego), tj. Kierownik HR, Dyrektor Operacyjny, Dyrektor Produkcji