

**STANDARDY**  
**OCHRONY MAŁOLETNIICH W SPÓŁCE EKOFABRYKA**  
**WEJHEROWO SPÓŁKA Z O.O. W WEJHEROWIE**  
**W RAMACH WARSZTATÓW ZAJĘCIOWYCH REALIZOWANYCH W**  
**RAMACH PROJEKTU EKO-FABRYKA**

**PREAMBUŁA**

Naczelną zasadą obowiązującą pracowników spółki Ekofabryka Wejherowo Spółki z o.o. z siedzibą w Wejherowie, w związku z organizacją warsztatów zajęciowych prowadzonych w ramach Projektu EKO-FABRYKA jest podejmowanie działań mających na celu dobro dziecka, ochronę jego godności i poszanowanie jego praw. Każdy pracownik Spółki traktuje dziecko z szacunkiem, dba o prawidłowy rozwój dziecka i uwzględnia jego potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przez pracownika wobec dziecka przemocy w jakiegokolwiek formie. Wszyscy pracownicy zobowiązani są działać w ramach obowiązującego prawa, swoich kompetencji oraz przestrzegać zarządzeń i procedur określonych w niniejszym dokumencie.

Realizując powyższy obowiązek, ustala się Standardy Ochrony Małoletnich, które określają w szczególności:

- zasady zapewniające bezpieczne relacje między małym dzieckiem a personelem Placówki lub organizatorem;
- wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi;
- zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do internetu;
- zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małego dziecka;
- procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małego dziecka.

Warsztaty zajęciowe w ramach Projektu EKO-FABRYKA z udziałem małych dzieci skierowane są wyłącznie do grup zorganizowanych, w których małe dzieci pozostają pod bezpośrednią opieką wychowawców z placówek oświatowo-wychowawczych z których pochodzą.

**ROZDZIAŁ 1**  
**PODSTAWOWE TERMINY**

**§ 1.**

Ileokroć w niżej wymienionych Standardach jest mowa, bez bliższego określenia, o:  
1) Placówce – należy przez to rozumieć EKO-FABRYKĘ przy spółce Ekofabryka Wejherowo Spółka z o.o., w związku i w czasie realizacji Projektu EKO-FABRYKA;

- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy wolontariackiej w Placówce;
- 3) partnerze współpracującym z Placówką – należy przez to rozumieć osoby wykonujące zadania zlecone na terenie Placówki na mocy odrębnych przepisów;
- 4) uczestnikowi – należy przez to rozumieć każdą osobę uczęszczającą na warsztaty zajęciowe w ramach Projektu EKO-FABRYKA;
- 5) małoletnim – należy przez to rozumieć, zgodnie z kodeksem cywilnym, osobę od urodzenia do ukończenia 18 roku życia;
- 6) opiekunowi uczestnika – należy przez to rozumieć opiekunów faktycznych małoletnich, uczestniczących w warsztatach zajęciowych, w miejscu i czasie ich prowadzenia tj. osoby, pod których bezpośrednią opieką małoletni pozostają w czasie warsztatów zajęciowych;
- 7) przedstawicielowi ustawowemu – należy przez to rozumieć rodzica posiadającego pełnię władzy rodzicielskiej;
- 8) opiekunowi prawnemu – należy przez to rozumieć osobę reprezentującą dziecko, ustanowioną przez sąd, w sytuacji, gdy rodzicom nie przysługuje władza rodzicielska lub gdy rodzice nie żyją;
- 9) zgodzie opiekuna małoletniego – należy przez to rozumieć zgodę opiekuna faktycznego w czasie i w związku z udziałem w warsztatach zajęciowych;
- 10) krzywdzeniu małoletniego – należy przez to rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Placówki, lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie.

Krzywdzeniem jest:

- a) przemoc fizyczna – jest to celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała - skutkiem przemocy fizycznej mogą być m. in. złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne. Przemoc fizyczna powoduje lub może spowodować utratę zdrowia bądź też zagrażać życiu,
- b) przemoc emocjonalna – to powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie małoletniego, nieustanna krytyka, wciąganie małoletniego w konflikt osób dorosłych, manipulowanie nim, brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać,
- c) przemoc seksualna – to angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą. Wykorzystywanie seksualne odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie małoletniego, współżycie z małoletnim) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego, takie jak pokazywanie małoletniemu materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm,
- d) przemoc ekonomiczna – to niezapewnianie odpowiednich warunków do rozwoju dziecka, m.in. odpowiedniego odżywiania, ubrania, potrzeb edukacyjnych czy schronienia, w ramach środków dostępnych rodzicom lub opiekunom. Jest to jedna z form zaniedbania,
- e) zaniedbywanie – to niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych małoletniego przez rodzica lub opiekuna prawnego, niezapewnienie mu odpowiedniego jedzenia, ubrań, schronienia, opieki medycznej, bezpieczeństwa, braku dozoru nad wypełnianiem obowiązku szkolnego;

- 11) dane osobowe uczestnika Placówki – należy przez to rozumieć wszelkie informacje umożliwiające identyfikację uczestnika;
- 12) osobie odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich – należy przez to rozumieć wyznaczonego przez Prezesa Zarządu spółki Ekofabryka Wejherowo Spółki z o.o. pracownika sprawującego nadzór nad realizacją niniejszych Standardów.

## **ROZDZIAŁ 2**

### **ZASADY ZAPEWNIAJĄCE BEZPIECZNE RELACJE MIĘDZY UCZESTNIKIEM A PRACOWNIKAMI PLACÓWKI WSPARCIA DZIENNEGO**

#### **§ 2.**

##### **1. Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników:**

- 1) Pracodawca, przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem zatrudnionej osoby do działalności związanej z edukacją ekologiczną, zobowiązany jest do uzyskania od tej osoby zaświadczenia z Krajowego Rejestru Karnego, oraz uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do Spraw Przeciwdziałania Wykorzystaniu Seksualnemu Małoletnich Poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestr - rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do Spraw Przeciwdziałania Wykorzystaniu Seksualnemu Małoletnich Poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestr, jest ogólnodostępny - nie wymaga zakładania konta,
- 2) informacje zwrotne o jakich mowa w pkt 1 składa się do części A akt osobowych. To samo dotyczy Rejestru osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do Spraw Wyjaśniania Przypadków Czynności Skierowanych Przeciwko Wolności Seksualnej i Obyczajności wobec małoletniego poniżej lat 15, wydała postanowienie o wpisie w Rejestr. W przypadku tego Rejestru wystarczy wydrukować stronę internetową, na której widnieje komunikat, że dana osoba nie figuruje w Rejestrze,
- 3) jeżeli kandydat do pracy zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi posiada obywatelstwo inne niż polskie, zobowiązany jest również do przedłożenia Prezesowi Zarządu informacji z rejestru karnego państwa, którego jest obywatelem, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla wyżej wymienionych celów,
- 4) Prezes Zarządu pobiera od kandydata oświadczenie o państwie/państwach (innych niż Rzeczypospolita Polska), w których zamieszkiwał w ostatnich 20 latach, pod rygorem odpowiedzialności karnej,
- 5) jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat składa, pod rygorem odpowiedzialności karnej, oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż 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 wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym,

uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi,

- 6) pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia,
- 7) pracownik, przed dopuszczeniem go do pracy/kontaktów z małoletnimi zobowiązany jest do złożenia pracodawcy oświadczenia o zaznajomieniu się i zaakceptowaniu zasad określonych w niniejszych Standardach.

2. Wzór oświadczenia, o jakim mowa w ust. 1 pkt 4, o państwie/państwach (innych niż Rzeczypospolita Polska), w których zamieszkiwał w ostatnich 20 latach stanowi załącznik 1 do niniejszych Standardów.

3. Wzór oświadczenia, o jakim mowa w ust. 1 pkt 3, o niekaralności oraz o toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych stanowi załącznik 2 do niniejszych Standardów.

4. Wzór oświadczenia, o jakim mowa w ust. 1 pkt. 7, o znajomieniu się i zaakceptowaniu zasad stanowi załącznik nr 3 do niniejszych Standardów.

### § 3.

1. Zasady bezpiecznych relacji personelu Placówki z jego uczestnikami:
  - 1) podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez personel Placówki jest działanie dla dobra uczestnika i w jego interesie. Personel traktuje uczestnika z szacunkiem oraz uwzględnia jego godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec uczestnika w jakiegokolwiek formie,
  - 2) zasady bezpiecznych relacji personelu z uczestnikami obowiązują wszystkich pracowników, zleceniobiorców, wykonawców umów o dzieło i wolontariuszy;
2. Pracownik Placówki zobowiązany jest do utrzymywania profesjonalnej relacji z uczestnikami i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie wobec uczestnika są odpowiednie do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych uczestników.
3. Pracownik Placówki w kontakcie z uczestnikami:
  - 1) zachowuje cierpliwość i odnosi się do uczestnika z szacunkiem,
  - 2) uważnie wysłuchuje uczestników i stara się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku,
  - 3) nie zawstydzia uczestnika, nie lekceważy, nie upokarza i nie obraża,
  - 4) nie krzyczy, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie),
  - 5) nie ujawnia drażliwych informacji o uczestniku osobom do tego nieuprawnionym, dotyczy to również ujawniania jego wizerunku (Konwencja o Prawach Dziecka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 20 listopada 1989).
4. Decyzje dotyczące uczestnika powinny zawsze uwzględniać jego oczekiwania, ale również brać pod uwagę bezpieczeństwo pozostałych uczestników.
5. Uczestnik ma prawo do prywatności, odstąpienie od zasad poufności każdorazowo musi być uzasadnione, a uczestnik o takim fakcie powinien być jak najszybciej poinformowany.

6. Pracownikowi Placówki nie wolno w obecności uczestników niestosownie żartować, używać wulgaryzmów, wykonywać obraźliwych gestów, wypowiadać treści o zabarwieniu seksualnym.
7. Pracownikowi Placówki nie wolno wykorzystywać przewagi fizycznej ani stosować gróźb.
8. Pracownik Placówki zobowiązany jest do równego traktowania uczestników, niezależnie od ich płci, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego czy też niepełnosprawności.
9. Pracownik Placówki zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z wykonywaną pracą, dotyczących zdrowia, potrzeb rozwojowych i edukacyjnych, możliwości psychofizycznych, seksualności, orientacji seksualnej, pochodzenia rasowego lub etnicznego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądów uczestników.
10. Pracownik Placówki nie może utrzymywać wzorów małoletnich w celach prywatnych, również zawodowych, jeżeli opiekun (rodzic/opiekun prawny) uczestnika nie wyraził na to zgody.

#### § 4.

Pracownikowi Placówki bezwzględnie zabrania się (pod groźbą kary utraty pracy i kary wymierzanej w postępowaniu karnym):

- 1) nawiązywać relacji seksualnych z uczestnikiem,
- 2) składać uczestnikowi propozycje o charakterze seksualnym i pornograficznym, w tym również udostępniania takich treści,
- 3) proponować uczestnikom alkoholu, wyrobów tytoniowych i innych używek (narkotyków, tzw. dopalaczy itp. środków psychoaktywnych).

#### § 5.

1. Pracownik zobowiązany jest do zapewnienia uczestnikom stosownej pomocy w każdej sytuacji, kiedy poczują się niekomfortowo, zgodnie z instrukcją jej udzielania.

2. Pracownicy Placówki zobowiązani są do przedstawienia uczestnikom Standardów Ochrony Małoletnich, które obowiązują w Placówce i zapewnienia im, iż otrzymają odpowiednią pomoc.

3. W przypadku, kiedy pracownik zauważy niepokojące zachowanie lub sytuację, zobowiązany jest obligatoryjnie poinformować opiekuna faktycznego małoletniego, lub w zależności od charakteru tych zachowań, bezpośrednio kierownictwo placówki oświatowej do której małoletni uczestnik zajęć warsztatowych uczęszcza (np. zauroczenie uczestnika w pracowniku/opiekunie faktycznym, bądź opiekuna faktycznego w uczestniku, itp.).

#### § 6.

1. Jakikolwiek zachowanie przemocowe wobec uczestnika jest niedozwolone. W szczególności, zabronione są: popychanie, bicie, szturchanie i inne podobne zachowania.
2. Pracownikowi nie wolno dotykać uczestnika w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany. Kontakt fizyczny z uczestnikiem nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany.
3. Pracownik nie powinien angażować się w zabawy typu: łaskotanie, udawane walki, brutalne zabawy fizyczne itp.

4. Pracownik, który ma świadomość, iż uczestnik doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z uczestnikiem, wykazując zrozumienie i wyczucie.
5. W uzasadnionych przypadkach dopuszczalny jest kontakt fizyczny pracownika z uczestnikiem. Do sytuacji takich zaliczyć można:
  - a) rodzaj wykonywanych czynności warsztatowych,
  - b) pomoc uczestnikowi niepełnosprawnemu w poruszaniu się po Placówce.

#### § 7.

1. Kontakt pracowników z uczestnikami, poza godzinami pracy, jest co do zasady zabroniony.
2. Nie wolno zapraszać uczestników do swojego miejsca zamieszkania.
3. W przypadku, gdy pracownika łączą z uczestnikiem lub jego opiekunem relacje rodzinne lub towarzyskie, zobowiązany on jest do zachowania pełnej poufności, w szczególności do utrzymania w tajemnicy spraw dotyczących innych uczestników, opiekunów i pracowników.

### ROZDZIAŁ 3

#### ROZPOZNAWANIE I REAGOWANIE NA CZYNNIKI RYZYKA KRZYWDZENIA UCZESTNIKÓW PLACÓWKI

#### § 8.

1. Pracownicy Placówki posiadają, w ramach wykonywanych obowiązków, wiedzę o czynnikach ryzyka krzywdzenia małoletnich, takie jak:
  - 1) uczestnik jest często brudny, nieprzyjemnie pachnie,
  - 2) uczestnik kradnie jedzenie, pieniądze itp.,
  - 3) uczestnik żebrze - uczestnik jest głodny,
  - 4) uczestnik nie otrzymuje potrzebnej mu opieki medycznej, szczepień, okularów itp.,
  - 5) uczestnik nie ma odzieży i butów dostosowanych do warunków atmosferycznych,
  - 6) uczestnik ma widoczne obrażenia ciała (siniaki, ugryzienia, rany), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić. Obrażenia są w różnej fazie gojenia,
  - 7) uczestnik nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody,
  - 8) uczestnik boi się opiekuna faktycznego, boi się przed powrotem do domu,
  - 9) uczestnik wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła,
  - 10) uczestnik cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne: bóle brzucha, głowy, mdłości itp.,
  - 11) uczestnik jest bierny, wycofany, uległy, przestraszony, depresyjny, lub zachowuje się agresywnie, buntuje się, podejmuje próby samookaleczania,
  - 12) uzasadnione podejrzenie użycia przez uczestnika środków psychoaktywnych,
  - 13) nadmiernie szuka kontaktu z dorosłym (tzw. „lepkość” małoletniego),

- 14) w pracach warsztatowych, rozmowach, zachowaniu uczestnika zaczynają dominować elementy/motywy seksualne,
  - 15) uczestnik jest rozbudzony seksualnie niestosownie do sytuacji i wieku,
  - 16) uczestnik mówi o przemocy.
2. W przypadku zidentyfikowania czynników ryzyka opisanych w ust. 1, pracownicy Placówki niezwłocznie przekazują informację w tej sprawie kierownictwu placówki oświatowej z której pochodzą uczestnicy zajęć warsztatowych.

## ROZDZIAŁ 4

### ZASADY I PROCEDURA PODEJMOWANIA INTERWENCJI W SYTUACJI PODEJRZENIA KRZYWDZENIA UCZESTNIKA PRZEZ PRACOWNIKA, OSOBĘ TRZECIĄ, INNEGO UCZESTNIKA LUB OPIEKUNA

#### § 9.

1. Schemat podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia uczestnika przez osoby trzecie, związane z Placówką tj. pracownicy placówki, wolontariusze, organizacje i firmy współpracujące z Placówką:
  - 1) jeśli pracownik podejrzewa, że uczestnik doświadcza przemocy z uszczerbkiem na zdrowiu wykorzystania seksualnego lub zagrożone jest jego życie, zobowiązany jest do zapewnienia uczestnikowi bezpiecznego miejsca i odseparowania go od osoby stwarzającej zagrożenie. Pracownik zobowiązany jest do zawiadomienia Policji pod nr 112 lub 997, a w przypadku podejrzenia innych przestępstw do poinformowania Policji lub prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa. W przypadku zawiadomienia telefonicznego pracownik zobowiązany jest podać swoje dane, dane uczestnika oraz dane osoby podejrzewanej o krzywdzenie uczestnika oraz opis sytuacji z najważniejszymi faktami. W przypadku zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa zawiadomienie adresuje się do najbliższej jednostki, w zawiadomieniu podaje się dane jak w przypadku zawiadomienia telefonicznego,
  - 2) jeśli pracownik podejrzewa, że uczestnik doświadczył jednorazowo przemocy fizycznej lub psychicznej (np. popychanie, klapsy, poniżanie, ośmieszanie), zobowiązany jest do zadbania o bezpieczeństwo uczestnika i odseparowania go od osoby krzywdzącej. Następnie powinien zawiadomić opiekuna faktycznego małoletniego, (lub, w zależności od okoliczności faktycznych, kierownika placówki oświatowej do której małoletni uczęszcza), aby ta mogła podjąć działania zgodnie z zakresem swoich kompetencji i obowiązków,
  - 3) jeśli pracownik zauważy inne niepokojące zachowania wobec uczestników np. krzyki, niestosowne komentarze zobowiązany jest zadbać o bezpieczeństwo uczestnika i odseparować go od osoby podejrzanej o krzywdzenie oraz poinformowanie osób o których mowa w pkt. 2.
2. Schemat podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia uczestnika przez osobę nieletnią:
  - 1) jeśli pracownik podejrzewa, że uczestnik doświadcza przemocy z uszczerbkiem na zdrowiu, wykorzystania seksualnego lub zagrożone jest jego życie, zobowiązany jest do zapewnienia uczestnikowi bezpiecznego miejsca i

- odseparowania go od osoby stwarzającej zagrożenie. Ponadto, zawiadamia opiekuna faktycznego lub kierownika placówki oświatowej do której małoletni uczęszcza, w tym powiadamiania najbliższego sądu rodzinnego lub policji, jak w przypadku opisanym w § 9 ust. 1,
- 2) jeśli pracownik podejrzewa, że uczestnik doświadczył jednorazowo przemocy fizycznej lub psychicznej ze strony osoby nieletniej, zobowiązany jest do zadbania o bezpieczeństwo małoletniego i odseparowania go od osoby krzywdzącej. Ponadto zawiadamia opiekuna faktycznego lub kierownika placówki oświatowej do której małoletni uczęszcza, aby ta mogła podjąć działania zgodnie z zakresem swoich kompetencji i obowiązków.
3. Schemat podejmowania interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia uczestnika przez jego opiekuna (rodzica, opiekuna prawnego):
- 1) jeśli pracownik podejrzewa, że uczestnik doświadczył jednorazowo przemocy fizycznej lub psychicznej ze strony opiekuna, zobowiązany jest do zadbania o bezpieczeństwo uczestnika. Ponadto zawiadamia kierownika placówki oświatowej do której małoletni uczęszcza, aby ta mogła podjąć działania zgodnie z zakresem swoich kompetencji i obowiązków,
  - 2) jeśli pracownik podejrzewa, że małoletni jest zaniedbany, powinien powiadomić opiekuna faktycznego o konieczności udzielenia wsparcia.

## **ROZDZIAŁ 5**

### **ZASADY OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH MAŁOLETNIEGO**

#### **§ 10.**

Dane osobowe małoletniego podlegają ochronie na zasadach określonych w Ustawie z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych):

- 1) pracownicy Placówki zobowiązani są do zachowania tajemnicy danych osobowych, które przetwarzają oraz zachowania w tajemnicy sposobów zabezpieczenia danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem,
- 2) dane osobowe uczestnika są udostępniane wyłącznie osobom i podmiotom uprawnionym na podstawie odrębnych przepisów;

#### **§ 11.**

1. Pracownik Placówki nie udostępnia przedstawicielom mediów informacji o małoletnim ani o jego opiece.
2. Pracownik Placówki nie kontaktuje przedstawicieli mediów z małoletnim, nie wypowiada się w kontakcie z przedstawicielami mediów o sprawie małoletniego lub jego opiekuna. Zakaz ten dotyczy także sytuacji, gdy pracownik Placówki jest przeświadczony, że jego wypowiedź nie jest w żaden sposób utrwalana.



## ROZDZIAŁ 6

### ZASADY OCHRONY WIZERUNKU UCZESTNIKA

#### § 12.

Pracownicy Placówki uznając prawo uczestnika do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku uczestnika.

#### § 13.

1. Pracownikowi Placówki nie wolno umożliwić przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku uczestnika (tj. filmowanie, fotografowanie) na terenie Placówki bez pisemnej zgody opiekuna (rodzica lub opiekuna prawnego) małoletniego.
2. W celu uzyskania zgody opiekuna małoletniego na utrwalanie wizerunku uczestnika, pracownik Placówki może skontaktować się z opiekunem małoletniego i ustalić procedurę uzyskania zgody.
3. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych opiekuna małoletniego bez wiedzy i zgody tego opiekuna.
4. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekunów na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

#### § 14.

1. Upublicznienie przez pracownika Placówki wizerunku uczestnika utrwalonego w jakiegokolwiek formie (tj. fotografia, nagranie audio-wideo) wymaga pisemnej zgody opiekuna uczestnika.
2. Przed utrwaleniem wizerunku małoletniego należy uczestnika oraz opiekuna poinformować o tym, gdzie będzie umieszczony zarejestrowany wizerunek i w jakim kontekście będzie wykorzystywany (np. że umieszczony zostanie na stronie Facebook) w celach promocyjnych.

PREZES ZARZĄDU

*Andrzej Gorczycki*

**Załącznik Nr 1  
do Standardów Ochrony Młodzieży  
w spółce Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o.**

**Oświadczenie  
o państwie/państwach (innych niż Rzeczypospolita Polska), w których kandydat do  
pracy zamieszkiwał w ostatnich 20 latach**

Ja, niżej podpisany oświadczam, że jestem Obywatelem(ką):

.....

W ostatnich 20-latach zamieszkiwałem(am) na terytorium następujących państw:

.....

.....

Niniejsze oświadczenie składam, będąc świadomym/ą odpowiedzialności karnej za złożenie  
fałszywego oświadczenia, o jakiej mowa w art. 233 § 1 k.k.

Wejherowo, dnia .....

.....

/imię i nazwisko

.....  
/nazwa, numer dokument tożsamości i dane organu wydającego /

.....

/własnoręczny podpis/

Oświadczenie przyjął:

.....

/podpis pracownika spółki Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o./

**Oświadczenie  
o niekaralności oraz o toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych  
i dyscyplinarnych**

Ja, niżej podpisany oświadczam, że jestem Obywatel(m)(ką):

.....  
Nie mogę przedłożyć informacji o niekaralności lub innego dokumentu o podobnej treści, gdyż moje Państwo (Państwa pobytu) nie przewiduje(ą) wydawania informacji o karalności/nie prowadzi(dzą) rejestru karnego.

W związku z powyższym oświadczam, że nie byłem prawomocnie skazany oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściłem się czynów skierowanych przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, w tym wobec małoletniego poniżej lat 15, oraz że nie mam obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy, stosowania się do zakazu zajmowania wszelkich lub określonych stanowisk

Niniejsze oświadczenie składam, będąc świadomym/ą odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, o jakiej mowa w art. 233 § 1 k.k.

Wejherowo, dnia .....

.....  
/imię i nazwisko

.....  
/nazwa, numer dokument tożsamości i dane organu wydającego /

.....  
/własnoręczny podpis/

Oświadczenie przyjął:

.....  
/podpis pracownika spółki Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o./

**Załącznik Nr 3  
do Standardów Ochrony Małoletnich  
w spółce Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o.**

**Oświadczenie pracownika  
o zapoznaniu się i zaakceptowaniu Standardów Ochrony Małoletnich w spółce  
Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o.**

Ja, niżej podpisany .....

/imię i nazwisko pracownika/

oświadczam, że w związku z dopuszczeniem mnie do pracy z małoletnimi, zapoznałem się z postanowieniami obowiązujących w spółce Ekofabryka Wejherowo Sp. z o.o. Standardów Ochrony Małoletnich i że akceptuję te zasady, co potwierdzam własnoręcznym podpisem.

Wejherowo, dnia .....

.....  
/własnoręczny podpis/