

STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

Wprowadzone w Jumper Parku, podmiotem zarządzającym obiektem jest Tantes sp. z o.o. z siedzibą pod adresem: ul. Wiadukt 8, 15-327 Białystok, wpisana do KRS pod numerem 000036737, NIP: 7010261585.

Rozdział I

Wstęp

§ 1

Podstawową zasadą funkcjonowania Jumper Parku jest działanie zapewniające dobro małoletnich oraz uwzględniające ich najlepsze interesy. Wszystkie osoby zatrudnione w Jumper Parku traktują dzieci z szacunkiem oraz uwzględniając ich potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec dzieci przemocy w jakiegokolwiek formie. Pracownicy realizują cele związane z ochroną małoletnich w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych oraz swoich kompetencji.

§ 2

W niniejszych Standardach Ochrony Małoletniego stosuje się definicje o następującym znaczeniu:

Małoletni – każda osoba do ukończenia 18 roku życia;

Jumper Park – park rozrywki prowadzony przez Tantes sp. z o.o. świadczący usługi dzieciom w zakresie rozrywki i aktywności fizycznej;

Krzywdzenie dziecka – popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę dziecka, lub zagrożenie dobra dziecka, w tym jego zaniedbanie;

Pracownik – osoba zatrudniona przez Spółkę na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia, która z racji pełnionej funkcji lub zadań ma (nawet potencjalny) kontakt z dziećmi;

Opiekun małoletniego – osoba uprawniona do reprezentacji dziecka, w szczególności jego rodzic lub opiekun prawny, a także rodzic zastępczy;

Krzywdzenie małoletniego – popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Spółki, lub zagrożenie dobra dziecka, w tym poprzez jego zaniedbywanie lub zaniechanie realizacji ciążącego obowiązku;

Koordynator do spraw Standardów Ochrony Małoletnich (SOM) – Menager Jumper Parku

Rozdział II

Zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a pracownikami Jumper Parku, a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich.

§ 1

1. Zasady ujęte w niniejszym dokumencie obowiązują wszystkie osoby zatrudniane przez Spółkę, bez względu na podstawę zatrudnienia.
2. Pracownicy Jumper Parku potwierdzają zapoznanie się ze standardami ochrony małoletnich na oświadczeniu.
3. Nowi pracownicy Jumper Parku są niezwłocznie zapoznawani ze standardami, nie później jednak niż w pierwszym tygodniu pracy.
4. Menager Parku przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem osoby do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub z opieką nad nimi zobowiązany jest do 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.

5. Jeżeli kandydat posiada obywatelstwo inne niż polskie wówczas powinien przedłożyć również informację z rejestru karnego państwa, którego jest obywatelem, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla wyżej wymienionych celów.
6. Od kandydata pobiera się oświadczenie o państwie/państwach (innych niż Rzeczypospolita Polska), w których zamieszkiwał w ostatnich 20 latach pod rygorem odpowiedzialności karnej.
7. 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;
8. 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.”

§ 2

1. Zasady bezpiecznych relacji pracowników Spółki z małoletnimi:
 - a) podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego interesie. Pracownik traktuje wszystkich z szacunkiem oraz uwzględnia godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy fizycznej lub psychicznej wobec małoletnich w jakiejkolwiek formie;
 - b) zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników;
 - c) znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzone podpisaniem oświadczenia.
2. Pracownik zobowiązany jest do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat bądź działanie jest odpowiednie do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych osób.
3. Nie wolno zachowywać się w obecności małoletnich w sposób niestosowny. Zakazuje się używania wobec małoletnich wulgarnych słów, gestów, żartów, czynienia obraźliwych uwag, nawiązywania w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej lub wykorzystywanie wobec małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
4. Pracownik w kontakcie z małoletnimi:
 - a) odnosi się do małoletniego z szacunkiem;
 - b) wysłuchuje małoletnich i stara się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku;
 - c) nie zawstydza, nie lekceważy, nie upokarza i nie obraża małoletniego,
 - d) nie krzyczy, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie, udzielanie instrukcji uzasadnionych okolicznościami);

- e) nie ujawnia drażliwych informacji o małoletnim osobom do tego nieuprawnionym, dotyczy to również ujawniania jego wizerunku.
- 5. Obowiązuje zasada równości traktowania małoletnich, bez względu na ich płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, religijny, kulturowy, światopogląd.
- 6. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją lub wykonywaną pracą, dotyczących małoletnich.
- 7. Małoletni ma prawo do prywatności, odstępnie od tej zasady poufności każdorazowo musi być uzasadnione obiektywnie uzasadnionymi okolicznościami lub obowiązującymi przepisami prawa.
- 8. Pracownik nie może utrzymywać wizerunków małoletnich w celach prywatnych, również zawodowych, jeżeli opiekun małoletniego nie wyraził na to zgody.

§ 3

- 1. Pracownik zobowiązany jest do zapewnienia małoletnich, że w sytuacji, kiedy poczują się niekomfortowo otrzymają stosowną pomoc, zgodną z instrukcją jej udzielania.
- 2. W przypadku, kiedy pracownik zauważy niepokojące zachowanie lub sytuację, zobowiązany jest postępować zgodnie z zasadami i procedurami podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
- 3. W przypadku spraw, w których występuje podejrzenie o nieprzestrzeganiu Standardów, pracownik zobowiązany jest do poinformowania Menagera Parku.

§ 4

- 1. Każde zachowanie noszące znamiona przemocy (zarówno fizycznej jak i psychicznej) wobec małoletniego jest niedozwolone. Obejmuje to między innymi zachowania polegające na popychaniu, uderzaniu, szturchaniu, wyzywaniu, ubliżaniu lub inne, podobne zachowania o podobnym charakterze.
- 2. Pracownikowi nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
- 3. Kontakt fizyczny pracownika z małoletnim jest co do zasady niedozwolony. Wyjątkiem są sytuacje kiedy kontakt taki jest uzasadniony okolicznościami oraz nie prowadzi do krzywdzenia małoletniego –np. pokazanie prawidłowości układu ciała w trakcie ćwiczeń, udzielenie pierwszej pomocy, inne sytuacje zagrożenia życia/zdrowia małoletniego. Należy w związku z tym przestrzegać następujących zasad:
 - a) nie wolno bić, popychać, szturchać ani w jakikolwiek inny sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego,
 - b) nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity bądź niestosowny,
 - c) nie wolno łaskotać, udawać walki z małoletnimi czy prowadzić brutalnych zabaw fizycznych,
 - d) kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy,
 - e) w sytuacjach wymagających udzielenia małoletniemu pomocy, należy unikać kontaktów innych niż niezbędne do udzielenia pomocy.
- 4. Zabronione jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, czy składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Dotyczy to także seksualnych komentarzy, żartów, gestów, udostępniania małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na formę.
- 5. Zabronione jest proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, e-papierosów, napojów energetycznych, nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności małoletnich.

6. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wyczuwanie.
7. Należy unikać sytuacji pozostawiania pracownika z małoletnim sam na sam w pomieszczeniach nieobjętych monitoringiem, chyba że jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami (np. zagrożenie życia/zdrowia małoletniego).

§ 5

1. Kontakt poza godzinami pracy z małoletnimi jest co do zasady zabroniony.
2. Nie wolno zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy. Dotyczy to także kontaktów z małoletnimi poprzez wszelkie prywatne kanały komunikacji.
3. Spotkania z małoletnim lub też jego opiekunem powinny odbywać się na terenie Spółki.
4. W przypadku konieczności kontaktu z małoletnim lub jego opiekunem poza godzinami pracy Jumper Parku, pracownik zobowiązany jest poinformować o tym fakcie Menagera Jumper Parku.
5. W przypadku, gdy pracownika łączą z małoletnim lub jego opiekunem relacje rodzinne lub towarzyskie, zobowiązany on jest do zachowania pełnej poufności, w szczególności do utrzymania w tajemnicy spraw dotyczących innych małoletnich, opiekunów i pracowników.

Rozdział III

Zasady podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.

§ 1

1. W przypadku krzywdzenia małoletniego na terenie Jumper Parku każda osoba będąca świadkiem krzywdzenia lub mająca podejrzenie krzywdzenia (w tym osoba małoletnia), powinna zgłosić tę okoliczność pracownikowi Jumper Parku (np. trenerowi, animatorowi, pracownikowi recepcji). Osoba, która otrzyma informacje o zdarzeniu zagrażającym małoletniemu zachowuje je w bezwzględnej tajemnicy i przekazuje je jedynie osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń (Koordynator ds. SOM – Menager Jumper Parku).
2. W przypadku, gdy pracownik zauważy (lub zostanie poinformowany przez osobę trzecią) na terenie Jumper Parku jakiegokolwiek zachowanie innej osoby noszące znamiona krzywdzenia małoletniego ma obowiązek podjąć działania zmierzające do wyeliminowania takich zachowań, w szczególności przez zwrócenie uwagi osobie dopuszczającej się tych zachowań oraz niezwłocznie zawiadomić o sytuacji swojego przełożonego. Menager Jumper Parku w porozumieniu zarządem Spółki podejmuje decyzję czy konieczne jest wezwanie Policji. Pracownik, który był świadkiem zdarzenia sporządza notatkę służbową (pisemną lub e-mail) zawierającą opis sytuacji i przekazuje ją Koordynatorowi ds. SOM, który następnie kontaktuje się z zarządem Spółki.
3. W przypadku zdarzeń na terenie obiektu wymagających natychmiastowej reakcji, w szczególności zagrożenia życia małoletniego lub grożącego mu ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, pracownik będący świadkiem zdarzenia natychmiast powiadamia odpowiednie służby dzwoniąc pod numer alarmowy 112, a następnie zawiadamia o tym swojego przełożonego i sporządza notatkę służbową.
4. W przypadku, gdy doszło do krzywdzenia małoletniego, Koordynator ds. SOM podejmuje decyzję o poinformowaniu o tym opiekuna prawnego małoletniego, a w razie konieczności także o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do odpowiedniej instytucji (tj. złożenia

zawiadomienia do odpowiednich organów ścigania, do sądu rodzinno-opiekuńczego lub najbliższy ośrodek pomocy społecznej).

5. Jeśli interwencja dotyczy czynu zabronionego, Koordynator ds. SOM informuje o tym fakcie zarząd Spółki, który następnie składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do odpowiednich organów ścigania, do sądu rodzinno-opiekuńczego lub najbliższy ośrodek pomocy społecznej
6. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się notatkę, którą następnie załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Spółkę.

§ 2

1. W przypadku, gdy zauważono krzywdzenie małoletniego przez opiekuna prawnego Koordynator ds. SOM podejmuje starania celem wyjaśnienia sytuacji z opiekunem prawnym. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego (ustalenia spisywane są w formie notatki dołączanej do rejestru interwencji). W uzasadnionych przypadkach Koordynator ds. SOM informuje o zdarzeniu zarząd Spółki, który następnie sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny do właściwego sądu rodzinnego lub innej upoważnionej instytucji.
2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo lub istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, Koordynator ds. SOM informuje o tym zarząd Spółki, który następnie sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
3. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez pracownika Spółki, wówczas osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z małoletnimi do czasu wyjaśnienia sprawy.
4. W przypadku, gdy pracownik Spółki dopuścił się wobec małoletniego innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Koordynator ds. SOM powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy. W szczególności wysłuchać osobę podejrzaną o krzywdzenie małoletniego (w porozumieniu z opiekunem prawnym) oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie przełożonemu tej osoby. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia nie jest bezpośrednio zatrudniona przez Spółkę lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren Jumper Parku, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z podmiotem współpracującym.
5. W przypadku, gdy podejrzenie krzywdzenia małoletniego zgłosił opiekun prawny małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekuna prawnego małoletniego na piśmie lub w formie elektronicznej.
6. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego w czasie przebywania na terenie Jumper Parku np. na zajęciach sportowych, należy podjąć działania mające na celu zapobieżenie dalszemu krzywdzeniu, w tym przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunem prawnym, a także oddzielnie z małoletnim poddawany krzywdzeniu i jego opiekunem prawnym. Ze zdarzenia sporządza się notatkę, którą następnie dołącza się do rejestru interwencji. W przypadku gdy osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 18 lat, a jego zachowanie nosi znamiona czynu karalnego, należy ponadto poinformować o tym Koordynatora ds. SOM, który następnie w porozumieniu z zarządem Spółki zawiadamia właściwy sąd rodzinny, instytucję lub policję.

7. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informację z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym pracownikom Spółki i uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
8. Dokumentację dotyczącą interwencji przechowuje się w sposób zapewniający poufność, przez okres nie dłuższy niż jest to wymagane lub zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Rozdział IV

Zasady ochrony wizerunku małoletniego oraz zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu.

§ 1

1. Pracownicy uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewniają ochronę wizerunku małoletniego.

§ 2

1. Pracownikowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku małoletniego (tj. filmowanie, fotografowanie) na terenie Spółki bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
2. W celu uzyskania zgody opiekuna małoletniego na utrwalanie wizerunku małoletniego, pracownik musi skontaktować się z opiekunem małoletniego.
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.

§ 3

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

§ 4

1. Ze względu na specyfikę zajęć dla małoletnich prowadzonych na terenie Jumper Parku m.in. zajęcia sportowe, przyjęcia urodzinowe, co wyklucza możliwość korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet w trakcie ww. zajęć, ryzyko narażenia się małoletniego na zagrożenia związane z treściami szkodliwymi jest znikome. Spółka nie udostępnia małoletnim urządzeń elektronicznych z dostępem do Internetu.

Rozdział V

Zasady i sposób udostępniania rodzicom i małoletnim standardów do zapoznania się z nimi i ich stosowania

§ 1

1. Treść niniejszego dokumentu jest jawna, ogólnodostępna dla małoletnich, ich opiekunów, uczestników zajęć oraz pracowników Jumper Parku.
2. Standardy Ochrony Małoletnich dostępne są na stronie internetowej pod adresem: <https://jumperpark.pl/bezpieczenstwo> oraz w recepcji Jumper Parku pod adresem: ul. Wiadukt 8, 15-327 Białystok.

Rozdział VI

Aktualizacja Standardów Ochrony Małoletnich oraz zakres kompetencji Koordynatora ds. SOM

§ 1

1. Menager Jumper Parku jest odpowiedzialny za monitorowanie realizacji standardów, za reagowanie na sygnały naruszenia przyjętych procedur oraz za proponowanie zmian i aktualizowanie standardów.
2. Menager Jumper Parku przeprowadza wśród pracowników raz na dwa lata ankietę monitorującą poziom realizacji standardów.
3. W ankiecie pracownicy Jumper Parku mają możliwość proponowania zmian i aktualizowania standardów oraz wskazywać ewentualne zauważone naruszenia w zakresie stosowania niniejszych standardów w obiekcie.
4. Menager Jumper Parku odpowiada za aktualizację Standardów Ochrony Małoletnich na podstawie przeprowadzonych ankiet oraz obserwacji i rozmów dokonuje oceny standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

1. Standardy ochrony małoletnich wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załączniki:

1. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się ze standardami ochrony małoletnich
2. Oświadczenie pracownika o niekaralności
3. Wzór notatki ze zdarzenia zagrażającego dobru małoletniego
4. Księga zdarzeń zagrażających dobru małoletniego