

**SKRÓCONA WERSJA STANDARDÓW OCHRONY MAŁOLETNIICH
W SPÓŁCE pod firmą: „Laboratorium Badań Genetycznych” Sp. z o.o. („Spółka”)**

1. W relacji członka personelu z małoletnim niedopuszczalne jest w szczególności:
 - 1) stosowanie wobec małoletniego przemocy w jakiegokolwiek formie;
 - 2) wykorzystywanie relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby);
 - 3) zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie i obrażanie;
 - 4) podnoszenie głosu, krzyczenie, wywoływanie lęku;
 - 5) ujawnianie informacji wrażliwych (wizerunek, informacja o sytuacji rodzinnej, medycznej, prawnej itp.) osobom nieuprawnionym;
 - 6) zachowywanie się w obecności małoletniego w sposób niestosowny, np. poprzez używanie słów wulgarnych, czynienie obraźliwych uwag oraz nawiązywanie w wypowiedziach do atrakcyjności seksualnej;
 - 7) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, jak i składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze, kierowanie do niego seksualnych komentarzy, żartów, gestów oraz udostępnianie treści erotycznych i pornograficznych, bez względu na ich formę;
 - 8) faworyzowanie małoletnich;
 - 9) utrwalanie wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika;
 - 10) proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych ani nielegalnych substancji psychoaktywnych, jak i spożywanie ich wspólnie z małoletnim lub w ich obecności;
 - 11) zapraszanie małoletniego do swojego miejsca zamieszkania.
2. Fizyczny kontakt z małoletnim możliwy tylko jako odpowiedź na realne potrzeby małoletniego w danym momencie, z uwzględnieniem jego wieku, płci, kontekstu kulturowego i sytuacyjnego. Na kontakt fizyczny (np. dotyk) małoletni zawsze musi wyrazić zgodę.
3. Kontakt z małoletnim odbywa się wyłącznie w godzinach pracy i dotyczy realizacji zadań służbowych, a jeśli istnieje potrzeba spotkania z małoletnim poza godzinami pracy, należy poinformować o tym Zarząd Spółki lub koordynatora i uzyskać zgodę rodziców małoletniego.
4. Jeśli małoletni i/lub jego rodzic/e/ opiekun/owie są osobami bliskimi wobec członka personelu, zachowuje on poufność danych uzyskanych z tytułu tych kontaktów.
5. Personel bezwzględnie przestrzega zasad Spółki w zakresie zgłaszania incydentów wszelkich form krzywdzenia małoletniego.
6. Interweniujący pracownik musi zadbać o bezpieczeństwo małoletniego i odseparować go od agresora, jeśli zdarzenie przemocowe trwa i otoczyć opieką małoletniego do czasu uzyskania pomocy innych osób (rodziców/ policji).
7. Procedura interwencji w przypadku ujawnienia działania na szkodę małoletniego:
 - 1) Osoba, która uzyskała informację, że małoletni jest krzywdzony przez pracownika Spółki, przekazuje ją Prezesowi Zarządu (a w jego zastępstwie koordynatorowi) wraz ze sporządzoną notatką służbową. Notatka służbowa może mieć formę pisemną lub elektroniczną.
 - 2) Prezes Zarządu (a w jego zastępstwie koordynator) decyduje o dalszym działaniu w związku z interwencją, z tym, że w przypadku zdarzenia, w wyniku którego doszło do uszczerbku na zdrowiu, wykorzystania seksualnego i/lub innych zachowań wyczerpujących znamiona przestępstwa ściganego z urzędu, następuje powiadomienie policji/prokuratury. W innych przypadkach zawiadomienie policji/prokuratury jest interwencyjnie, gdy zagrożone jest życie lub zdrowie małoletniego i/lub gdy rodzice odmawiają przyjazdu.
 - 3) Każde zgłoszenie interwencji wymaga wypełnienia przez koordynatora Karty interwencji.
 - 4) W przypadku uzyskania przez członka personelu Spółki podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony lub zaniewany poza Spółką, członek personelu także ma obowiązek przekazania tej informacji Prezesowi Zarządu (a w jego zastępstwie koordynatorowi) i sporządzić notatkę służbową. Oznakami przemocy mogą być dostrzeżone ślady pobicia, unikanie sytuacji odsłaniania ciała przy przebieraniu się, noszenie długich rękawów/nogawek bez względu na warunki pogodowe itp., ale też dostrzegalne zmiany w zachowaniu się małoletniego.
 - 5) Prezes Zarządu natychmiastowo odsuwa pracownika, wobec którego zachowania zgłoszono zastrzeżenia od wszelkich form kontaktu z małoletnimi (nie tylko pokrzywdzonym) do czasu wyjaśnienia sprawy.
 - 6) W przypadku potwierdzenia podejrzeń, Prezes Zarządu informuje o zdarzeniu rodziców małoletniego oraz pisemnie odpowiednie służby (policję/prokuraturę), składając zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.
 - 7) W przypadku ustalenia, że zachowania członka personelu związane są np. ze stosowaniem krzyku w kierunku małoletniego albo niestosownych komentarzy, które nie wypełniają znamion przestępstwa Prezes Zarządu przeprowadza rozmowę dyscyplinującą z członkiem personelu, a jeśli nie przyniesie ona skutków, podejmuje się kroki zgodne z kodeksem pracy i innymi przepisami prawa.
8. Infrastruktura sieciowa Spółki nie zapewnia dostępu do Internetu oraz urządzeń elektronicznych małoletnim.
9. Prawo do utrwalania wizerunku małoletniego i jego przetwarzania opiera się na pisemnej zgodzie rodziców/prawnych opiekunów małoletniego.