

ZARZĄDZENIE NR 120/2024

PREZESA ZARZĄDU

Ikano Industry Sp. z o.o.

Z dnia 27.09.2024 r.

w sprawie wprowadzenia Standardów Ochrony Małoletnich

1. Niniejszym wprowadzam w życie Standardy Ochrony Małoletnich w Ikano Industry Sp. z o.o.
2. Standardy wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Rogoźno, 27.09.2024

.....

(podpis Pracodawcy)

Standardy ochrony małoletnich w Ikano Industry Sp. z o.o.

I. Cel

W Ikano Industry zdrowie i bezpieczeństwo Współpracowników stawiamy na pierwszym miejscu, a bezpieczeństwo małoletnich jest dla nas sprawą najwyższej wagi. Naszą misją jest tworzenie przestrzeni, w której każdy może rozwijać się w poczuciu bezpieczeństwa i akceptacji. Chcemy, aby małoletni, którzy odbywają u nas praktyki zawodowe lub staże czuli się swobodnie i byli chronieni przed krzywdzeniem. Celem naszych działań jest to, aby praktyki zawodowe w Ikano Industry wносиły realną wartość do procesu kształcenia młodych ludzi. Wierzimy, że tworząc bezpieczną przestrzeń i budując relacje oparte na zaufaniu przyczyniamy się do utrwalania dobrych wzorców społeczności, która otwiera się na potrzeby innych.

Standardy ochrony małoletnich to szczególny instrument ochrony praw dzieci przewidziany w ustawie z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu przestępstwom seksualnym i ochronie małoletnich. To zbiór zasad i procedur, które pomagają tworzyć bezpieczne i przyjazne środowisko w miejscach, w których przebywają małoletni.

We wprowadzanych przez nas Standardach znajdują się m.in. wskazówki, które pomogą rozpoznawać symptomy krzywdzenia małoletnich oraz podejmować interwencję w przypadku podejrzenia, że małoletni jest ofiarą przemocy - w placówce edukacyjnej lub w rodzinie. Nasze Standardy zawierają również zasady, którymi należy się kierować budując relacje z małoletnimi, jak również zachowania niedozwolone w takich relacjach. Uznając, że dobro i bezpieczeństwo małoletnich jest naszym priorytetem, przyjmujemy niniejsze Standardy jako wytyczne, które mają być przestrzegane i stosowane w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub krzywdzenia małoletniego.

II. Definicje

§ 1.

Poniższe terminy będą miały w niniejszych Standardach następujące znaczenie:

1. **Pracodawca** to Zarząd Ikano Industry Sp. z o.o. (dalej: Zarząd), dyrektor, kierownik zakładu pracy lub inna osoba odpowiedzialna za organizację pracy w imieniu Zarządu, będąca przełożonym pracowników w Ikano Industry Sp. z o.o.
2. **Pracownik** to każda osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, a także inna osoba wykonująca działalność na rzecz Pracodawcy np. osoba współpracująca, praktykant, wolontariusz, stażysta, z wyłączeniem małoletnich.
3. **Dyrektor Szkoły** to dyrektor szkoły, której uczeń odbywa praktykę zawodową lub staż uczniowski u Pracodawcy zgodnie z przepisami prawa oświatowego.
4. **Małoletni** to każda osoba, która nie ukończyła 18 roku życia lub jest uczniem szkoły, która realizuje praktykę zawodową na podstawie umowy o praktykę zawodową lub umowy o staż uczniowski.
5. **Opiekun prawny / opiekunowie prawni** to przedstawiciel ustawowy małoletniego: rodzic, opiekun albo rodzic zastępczy w rozumieniu Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. To także opiekun tymczasowy, czyli osoba upoważniona do reprezentowania małoletniego obywatela Ukrainy, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki osób dorosłych w rozumieniu ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
6. **Zgoda opiekuna** to zgoda jednego z rodziców w przypadku zwykłych, bieżących spraw życia małoletniego oraz zgodę obojga rodziców w sprawach przekraczających zakres zwykłego zarządu np. zgoda na zmianę miejsca zamieszkania. Jeśli jedno z rodziców wyrazi sprzeciw w zwykłych, bieżących sprawach życia małoletniego należy ich poinformować o potrzebie rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny (wówczas orzeczenie sądu opiekuńczego zastępuje zgodę obojga rodziców). Zasada ta dotyczy także zgody opiekuna, rodzica zastępczego lub opiekuna tymczasowego.
7. **Opiekun praktyk zawodowych/stażu uczniowskiego** to osoba wyznaczona przez pracodawcę do nadzorowania i prowadzenia praktyk zawodowych lub stażu uczniowskiego.
8. **Krzywdzenie małoletniego** to każda forma naruszenia jego integralności psychofizycznej, w szczególności popełnienie przestępstwa na jego szkodę, stosowanie wobec niego przemocy domowej, zaniedbanie jego potrzeb oraz inne formy krzywdzenia takie jak dyskryminacja lub mobbing.

Krzywdzenie może przybierać następujące formy:

1. **Przemoc fizyczna wobec małoletniego** to działanie bądź zaniechanie, w wyniku którego małoletni doznaje faktycznej fizycznej krzywdy lub jest na nią narażony. Krzywda jest wynikiem działania bądź zaniechania ze strony rodzica, opiekuna, osoby odpowiedzialnej za małoletniego, posiadającej nad nim władzę lub takiej, której małoletni ufa. Przemoc fizyczna może mieć charakter jednorazowy lub powtarzający się. Oznaki przemocy fizycznej to: siniaki i ślady na ciele małoletniego, opuchlizna, złamania, zwichnięcia, oparzenia, w tym punktowe, a także lęk przed rozebraniem się, strój nieodpowiedni do pogody np. długi rękaw, noszenie ciemnych okularów, apatia czy agresja.
2. **Przemoc psychiczna wobec małoletniego** to długotrwała i szkodliwa interakcja pomiędzy małoletnim a osobą za niego odpowiedzialną lub osobą, której małoletni ufa. Tak jak w przypadku przemocy fizycznej obejmuje zarówno działania, jak i zaniechania np. niedostępność i zaniedbywanie emocjonalne, relacje oparte na wrogości i obwinianiu, wyzwiska, groźby, poniżanie, zawstydzanie, niedostrzeżenie i ignorowanie indywidualności małoletniego, niedostrzeżenie lub nieuznawanie granic psychicznych między małoletnim a osobą odpowiedzialną, nieodpowiednią socjalizację, demoralizację oraz sytuacje, w których małoletni jest świadkiem przemocy.
3. **Przemoc seksualna wobec małoletniego** (wykorzystywanie seksualne małoletniego) to włączanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą lub innego małoletniego. Przemoc seksualna obejmuje sytuacje, w których dochodzi do kontaktu fizycznego (dotykание małoletniego, zmuszanie małoletniego do dotykания ciała sprawcy, stosunek seksualny), jak i te, w których nie dochodzi do bezpośredniego kontaktu fizycznego (ekshibicjonizm, molestowanie werbalne - np. prowadzenie rozmów o treści seksualnej nieadekwatnej do wieku małoletniego, komentowanie w sposób seksualny wyglądu i zachowania małoletniego, zachęcanie do kontaktu z treściami pornograficznymi, *grooming* czyli strategię nieseksualnego uwodzenia małoletniego z intencją nawiązania kontaktu seksualnego w przyszłości). Każda czynność seksualna podejmowana z małoletnim przed ukończeniem 15 roku życia jest przestępstwem. O wykorzystaniu seksualnym małoletnich mówimy, gdy między wykorzystującym (dorosły, inny małoletni) a wykorzystywanym (małoletnim) z uwagi na wiek lub stopień rozwoju zachodzi relacja władzy, opieki czy zależności. Do innej formy wykorzystywania seksualnego małoletnich zalicza się wyzyskiwanie seksualne. Jest to jakiegokolwiek faktyczne lub usiłowane nadużycie podatności małoletniego 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. Szczególne zagrożenie

wyzyskiem seksualnym ma miejsce podczas kryzysów humanitarnych. Zagrożenie wyzyskiem seksualnym dotyczy zarówno samych małoletnich, jak i opiekunów prawnych tych małoletnich mogących paść ofiarą wyzysku.

4. **Zaniedbywanie małoletniego** to długotrwałe lub incydentalne niezaspokajanie fizycznych i psychicznych potrzeb małoletniego np. brak dbałości o higienę, zaniechanie leczenia małoletniego, niezapewnianie odpowiedniej odzieży czy niedożywienie małoletniego. Do zaniedbywania małoletniego dochodzi w relacjach między małoletnim a osobą zobowiązaną do opieki, wychowania, troski i ochrony.
5. **Przemoc rówieśnicza** to nękanie rówieśnicze, tzw. *bullying*. Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy małoletni doświadcza różnych form nękania ze strony rówieśników. Mogą to być działania bezpośrednie lub za pośrednictwem Internetu i telefonów komórkowych. Przemoc rówieśnicza ma miejsce, gdy szkodliwe działanie jest celowe tzn. ma na celu wyrządzenie komuś przykrości lub krzywdy, jest systematyczne i powtarzalne, a ofiara jest słabsza od sprawcy bądź grupy sprawców Przykłady przemocy rówieśniczej:
 - a) przemoc werbalna (np. przezywanie, dogadywanie, ośmieszanie),
 - b) przemoc relacyjna (np. wykluczenie z grupy, ignorowanie, nastawianie innych przeciwko osobie, szantaż),
 - c) przemoc fizyczna (np. pobicie, kopanie, popychanie, szarpanie),
 - d) przemoc materialna (np. kradzież, niszczenie przedmiotów),
 - e) cyberprzemoc (np. złośliwe wiadomości w komunikatorach, wpisy w serwisie społecznościowym, umieszczanie w Internecie zdjęć lub filmów ośmieszających ofiarę),
 - f) wykorzystanie seksualne - dotykanie intymnych części ciała lub zmuszanie do stosunku płciowego lub innych czynności seksualnych przez rówieśnika,
 - g) przemoc uwarunkowaną normami i stereotypami związanymi z płcią (np. przemoc w relacjach romantycznych między rówieśnikami), pochodzeniem, narodowością, orientacją seksualną, wyznawaną religią czy innymi cechami.
9. **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich** to Pracodawca lub wyznaczony przez niego pracownik, który monitoruje prawidłowość stosowania Standardów ochrony małoletnich oraz czuwa nad ich aktualnością. W przypadku jego nieobecności Pracodawca wyznacza innego pracownika do pełnienia zastępstwa na tym stanowisku.
10. **Osoba odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** to Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, który przyjmuje zgłoszenia o zdarzeniach zagrażających małoletniemu. W przypadku jego nieobecności Pracodawca wyznacza innego pracownika do pełnienia zastępstwa na tym stanowisku.

11. **Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji** to Pracodawca lub inny wyznaczony przez niego pracownik, który interweniuje przed właściwymi organami lub instytucjami. W przypadku jego nieobecności Pracodawca wyznacza innego pracownika do pełnienia zastępstwa na tym stanowisku.
12. **Osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu** to pracownik wyznaczony przez Pracodawcę, który opracowuje planu wsparcia małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia i monitoruje wykonanie tego planu. W przypadku jego nieobecności Pracodawca wyznacza innego pracownika do pełnienia zastępstwa na tym stanowisku.
13. **Karta interwencji** to dokument opisujący ujawniony lub zgłoszony incydent lub zdarzenie zagrażające dobru małoletniego (wzór w załączniku nr 4).
14. **Rejestr interwencji** to dokumentacja zawierająca karty interwencji i inne dokumenty wytworzone podczas interwencji (wzór w załączniku nr 5).
15. **Dane osobowe małoletniego** to minimalny zakres danych umożliwiający identyfikację małoletniego.

§ 2.

1. Pracodawca wyznacza następujące osoby do pełnienia wyznaczonych w Standardach funkcji:

l.p.	Obszar odpowiedzialności	Stanowisko	Dane kontaktowe
1.	Przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich i monitorowanie przestrzegania standardów ochrony małoletnich	HR Manager, Junior HR Business Partner, HR Business Partner, Senior HR Business Partner, HR Business Partner ds. Komunikacji	hrbp@ikanoindustry.pl , tel. 673525400
2.	Przyjmowanie zgłoszeń	HR Manager, Junior HR Business Partner, HR Business Partner, Senior HR Business Partner	hrbp@ikanoindustry.pl , tel. 673525400

3.	Uruchamianie i prowadzenie interwencji	HR Manager, Junior HR Business Partner, HR Business Partner, Senior HR Business Partner	hrbp@ikanoindustry.pl , tel. 673525400
4.	Koordynacja wsparcia udzielanego małoletniemu	HR Manager, Junior HR Business Partner, HR Business Partner, Senior HR Business Partner	hrbp@ikanoindustry.pl , tel. 673525400

2. Ikano Industry Sp. z o.o. w zakresie ochrony małoletnich, ściśle współpracuje ze szkołą, w której małoletni realizuje kształcenie zawodowe.
3. Ikano Industry Sp. z o.o. w zakresie działań związanych z ochroną małoletnich może współpracować z:
 - a) **Placówkami ochrony zdrowia:** Zdrowie Rodziny s.c. Przychodnia zespołu lekarzy rodzinnych, ul. Wojska Polskiego 4, 64-610 Rogoźno, tel. 672618270; Szpital Powiatowy im. Alfreda Sokołowskiego w Złotowie tel. 672632233
 - b) **Ośrodkami Pomocy Społecznej:** Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, ul. Kościuszki 41, 64-610 Rogoźno, tel. 672617508; Gminy Ośrodek Pomocy Społecznej w Złotowie - 67 263 59 71
 - c) **Poradnią psychologiczno-pedagogiczną:** Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rogoźnie, ul. Wojska Polskiego 1, 64-610 Rogoźno, tel. 672618316; Powiatowa Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Złotowie - tel. 672632103, 500817785
 - d) **Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie:** Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, ul. 11 Listopada 2A, 64-600 Oborniki, tel. 612973126; Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Złotowie - tel. 672632265
 - e) **Policją:** Komisariat Policji, ul. Krzyżaniaka 4, 64-610 Rogoźno, tel. 612975340; Komisariat Policji, ul. ks. Domańskiego 9, 89-506 Krajenka; Komenda Powiatowa Policji w Złotowie, tel. 477743211
 - f) **Sądem Rejonowym:** Sąd Rejonowy w Obornikach, ul. Marszałka Józefa Piłsudskiego 47, 64-600 Oborniki, tel. 616284877; Sąd Rejonowy, Konopnickiej 15, 77-400 Złotów, tel. 672642800
4. Pracodawca informuje przebywających w jego zakładzie małoletnich o pomocy:
 - a) Rzecznika Praw Obywatelskich,
 - b) Rzecznika Praw Dziecka, w tym prowadzonego przez niego telefonu zaufania **800121212**,
 - c) Telefonu zaufania dla dzieci i młodzieży **116111**,

a w razie potrzeby nawiązuje współpracę z ww. podmiotami.

§ 3.

Podstawowe informacje dotyczące Standardów

Ikano Industry Sp. z o.o. podejmuje działania, aby tworzyć bezpieczną przestrzeń, w której małoletni mogą czuć się swobodnie i są chronieni przed krzywdzeniem, w szczególności poprzez:

1. ustalenie zasad bezpiecznych relacji między pracownikami a małoletnimi oraz między samymi małoletnimi,
2. powołanie pracowników odpowiedzialnych za wdrożenie i realizację Standardów i określenie zakresów odpowiedzialności tych osób;
3. określenie sposobów reagowania w przypadkach, gdy podejrzewa się krzywdzenie małoletniego,
4. zapewnienie odpowiedniego przygotowania pracowników, którzy będą opiekunami praktyk zawodowych/staży uczniowskich,
5. promowanie kultury otwartości wobec małoletnich i ich potrzeb,
6. zwracanie uwagi i reagowanie na wszelkie niepokojące sygnały w zakresie bezpieczeństwa małoletnich.

§ 4.

Powołanie opiekuna praktyk

1. Przed przyjęciem małoletnich na praktykę zawodową albo staż uczniowski w Ikano Industry pracodawca wyznacza osobę, która obejmie funkcję opiekuna praktyk.
2. Opiekun praktyk posiada przynajmniej podstawową wiedzę na temat czynników ryzyka i symptomów krzywdzenia małoletnich, a w ramach swoich obowiązków zwraca uwagę na ich występowanie.
3. Jeśli opiekun praktyk zauważy czynniki ryzyka lub niepokojące sygnały, które mogą świadczyć o krzywdzeniu małoletniego, podejmuje rozmowę z jego opiekunami prawnymi. Celem rozmowy jest poinformowanie opiekunów o dostępnych formach wsparcia i zmotywowanie ich do szukania pomocy w innych instytucjach, które działających na rzecz małoletnich.
4. Przed powierzeniem pracownikowi funkcji opiekuna praktyk pracodawca:
 - a) przygotowuje tę osobę do pełnienia ww. funkcji i pracy z małoletnimi, w szczególności poprzez zapewnienie odpowiedniego szkolenia lub dostępu do materiałów edukacyjnych,
 - b) samodzielnie sprawdza czy osoba ta figuruje w Rejestrze Sprawców Przeszłości na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym oraz Rejestr osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu

seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze). W tym celu opiekun praktyk składa pracodawcy oświadczenie według wzoru w **Załączniku nr 1**.

- c) odbiera od tej osoby informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw określonych w rozdziale XIX (przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu) i XXV Kodeksu karnego (przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności), w art. 189a i art. 207 Kodeksu karnego oraz w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii, lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego. W przypadku gdy kraj, w którym osoba zamieszkuje nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji pracodawca odbiera od tej osoby oświadczenie o krajach zamieszkania w ciągu ostatnich 20 lat, innych niż Rzeczpospolita Polska zgodnie ze wzorem zawartym w **Załączniku nr 2** oraz oświadczenie dotyczące niekaralności za przestępstwa na szkodę małoletnich (jeżeli z ważnych powodów osoba ta nie może przedstawić informacji o niekaralności pochodzącej z krajowych rejestrów karnych) zgodnie ze wzorem zawartym w **Załączniku nr 3**. Oświadczenia zostają załączone do akt osobowych pracownika.

5. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego powinna być sporządzona nie wcześniej niż przed 3 miesiącami przed dniem jej przedłożenia.
6. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego jest ważna przez 1 rok od dnia jej wydania.
7. Wydruk z Rejestru Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym i informację z Krajowego Rejestru Karnego przechowuje się w aktach osobowych pracownika.
8. Od dnia wejścia w życie niniejszych Standardów pracodawca weryfikuje niekaralność każdego pracownika, który obejmuje funkcję opiekuna praktyk zawodowych albo stażu uczniowskiego. Dotyczy to wszystkich pracowników, także tych zatrudnionych przed wdrożeniem niniejszych Standardów.

§ 5.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami Ikano Industry a małoletnimi

Poznaj zasady bezpiecznych relacji, które są kluczowe dla zapewnienia bezpiecznego środowiska i budowania relacji opartych na zaufaniu

1. W relacjach między małoletnimi a pracownikami kierujemy się dobrem małoletniego i uważnością na jego potrzeby,
2. Głównymi zasadami naszych działań w relacji z małoletnimi są poszanowanie godności małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa,

3. Komunikacja z małoletnim służy budowaniu bezpiecznych i pozytywnych relacji. Odnosimy się do małoletniego z pełnym szacunkiem, cierpliwością i poszanowaniem jego uczuć, bez lekceważenia, wyśmiewania, obrażania, szantażowania, straszenia,
4. Dokładamy wszelkich starań, aby małoletni czuł się komfortowo,
5. Nie wypowiadamy się wobec małoletniego z użyciem wulgarnych, obraźliwych lub uwłaczających słów lub gestów lub zawierających podtekst seksualny,
6. Nie stosujemy przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie,
7. Nie stosujemy wobec małoletniego mobbingu ani dyskryminacji w żadnej formie,
8. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym,
9. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika,
10. Każdy kontakt z małoletnim musi być jawny oraz wynikać z realizacji zadań związanych z praktyką albo stażem,
11. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika,
12. Zwracamy uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem,
13. Zwracamy szczególną uwagę na to, czy małoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i niezwłocznie reagujemy w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
14. Każdy pracownik Ikano Industry zna i stosuje wskazane powyżej zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.

§ 6.

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi w Ikano Industry

1. W Ikano Industry zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi są ważne dla budowania pozytywnych interakcji i tworzenia bezpiecznego środowiska.
2. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich w Ikano Industry zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
3. Oto najważniejsze zasady, którymi kierujemy się w Ikano Industry:
 - **TRANSPARENTNOŚĆ:** wszyscy małoletni współpracujący z Ikano Industry mają swobodny dostęp do Standardów Ochrony Małoletnich,

- **WSPARCIE:** pierwszego dnia praktyk podczas spotkania z przedstawicielem Działu HR małoletni zostają poinformowani o obowiązujących w organizacji standardach. Małoletni są informowani o tym, że mają prawo zgłaszać wszelkie niepokojące przykłady zachowań ze strony współpracowników lub innych małoletnich.
- **KOMUNIKACJA:** małoletni są zachęceni do używania języka pozbawionego agresji, przemocy słownej czy innych szkodliwych form komunikacji.
- **SZACUNEK I BRAK DYSKRYMINACJI:** każdy małoletni zasługuje na równość i uczciwe traktowanie. W Ikano Industry wszelkie przejawy dyskryminacji czy wykluczenia są niedopuszczalne.

§ 7.

Upowszechnianie wiedzy o Standardach ochrony małoletnich

1. W Ikano Industry wszyscy pracownicy zostają poinformowani o wdrożeniu Standardów.
2. Nowozatrudniony współpracownik potwierdza zapoznanie się ze Standardami.
3. Pracownicy zatrudnieni na dzień wydania Standardów zostają zapoznani z ich treścią w formie zarządzenia.
4. Każdy małoletni przyjęty na praktykę albo staż jest informowany o tym, że ma prawo do rozmowy z pracownikiem odpowiedzialnym za przyjmowanie zgłoszeń lub inną zaufaną osobą z pracowników, która podejmie działania, aby udzielić małoletniemu potrzebnego wsparcia z zachowaniem jego prawa do prywatności.

§ 8.

Obowiązki osób odpowiedzialnych za wprowadzenie Standardów ochrony małoletnich i realizację Standardów

1. Spółka Ikano Industry Sp. z o.o. jest odpowiedzialna za:
 - a) dbanie o tworzenie bezpiecznego środowiska w zakładzie pracy,
 - b) wyznaczenie osoby/osób odpowiedzialnych za:
 - standardy ochrony małoletnich,
 - przyjmowanie zgłoszeń,
 - prowadzenie interwencji,
 - udzielanie wsparcia małoletniemu.
1. **Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich:**
 - jest członkiem Działu HR Ikano Industry. W celu dbałości o stosowanie standardów uczestniczy w szkoleniach dotyczących ochrony małoletnich przed krzywdzeniem

przeprowadzonych przez Kancelarię Radców Prawnych Małgorzata Parzybut Waldemar S.C. lub inne podmioty zewnętrzne,

- do obowiązków osoby odpowiedzialnej za standardy ochrony małoletnich należy:
 - a) dbałość o udostępnienie standardów ochrony małoletnich na stronie internetowej pracodawcy (o ile pracodawca posiada) oraz na terenie zakładu pracy,
 - b) przygotowanie pracowników do stosowania standardów ochrony małoletnich,
 - c) koordynowanie działań edukacyjnych,
 - d) współpraca z innymi osobami wyznaczonymi w zakresie realizacji Standardów ochrony małoletnich,
 - e) prowadzenie ewidencji pracowników, którzy zapoznali się z Standardami ochrony małoletnich przed przystąpieniem do pracy albo po dokonaniu zmian w Standardach,
 - f) dokonywanie oceny Standardów raz na 2 lata i wnioskowanie o wprowadzenie zmian w przypadku zmiany przepisów prawa będących podstawą opracowania Standardów. Z oceny Standardów sporządza się raport, który następnie jest przekazywany pracodawcy.
- 2. Osoba **odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń** odpowiada za:
 - przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu czynnika ryzyka zagrożenia dobra małoletniego,
 - przyjęcie zgłoszenia o ujawnieniu symptomów krzywdzenia małoletniego lub krzywdzeniu małoletniego; ujawnionych lub zgłoszonych incydentach lub zdarzeniach zagrażających dobru małoletniego,
 - przekazanie zgłoszenia pracodawcy i dyrektorowi szkoły lub gdy bezpośrednio zagrożone jest zdrowie lub życie małoletniego - niezwłoczne poinformowanie Policji i opiekunów prawnych (jeśli to nie oni stanowią zagrożenie),
- 3. Do osoby **odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji** należy:
 - zainicjowanie interwencji zgodnie z opisanymi poniżej procedurami i monitorowanie współpracy ze szkołą,
 - uzupełnianie kart interwencji i rejestru interwencji, weryfikacja prowadzonych interwencji oraz informowanie pracodawcy o wynikach poczynionych ustaleń.
- 4. Do osoby **odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia małoletniemu** należy:
 - współpraca w opracowaniu planu wsparcia małoletniego, uwzględniającego współpracę z dyrekcją szkoły, opiekunem prawnym małoletniego i innymi podmiotami,
 - wsparcie małoletniego w tym przede wszystkim zadbanie o bezpieczeństwo małoletniego oraz o dobrostan małoletniego i zajęcie się jego bieżącymi potrzebami

§ 9.

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego

1. W Ikano Industry troszczymy się o bezpieczeństwo wszystkich Współpracowników ze szczególnym uwzględnieniem małoletnich. Zagrożenie bezpieczeństwa małoletnich może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszych Standardów przyjęto następującą kwalifikację zagrożenia bezpieczeństwa małoletnich:
 - podejrzenie popełnienia przestępstwa na szkodę małoletnich (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad małoletnim),
 - podejrzenie innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, presja i wymagania przekraczające możliwości małoletniego,
 - zaniedbanie potrzeb życiowych małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszych Standardów wyróżniono procedury interwencji w przypadku podejrzenia działania na szkodę małoletniego przez:
 - osoby dorosłe (pracownicy, osoby trzecie),
 - opiekunów prawnych małoletniego,
 - innego małoletniego.
4. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.
5. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego lub jego opiekuna prawnego, pracownik ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej osobie odpowiedzialnej za prowadzenie interwencji. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.
6. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie powiadamia pracodawcę o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.
7. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja jest prowadzona przez pracodawcę.
8. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony pracodawcy, a nie została wyznaczona inna osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w niniejszym rozdziale podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia.
9. Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów ze szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający praktyczną naukę zawodu lub staż uczniowski.

10. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji. Kartę załącza się do rejestru interwencji. Okres przechowywania dokumentacji wynosi 1 rok po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym podjęto interwencję.
11. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
12. 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.

§ 10.

Podejrzenie krzywdzenia przez pracownika

1. W przypadku, gdy zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego przez pracownika w trosce o dobro małoletniego osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji niezwłocznie informuje pracodawcę.
2. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowy: z małoletnim, innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu, w tym z jego opiekunami prawnymi. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego, ustalenia są spisywane w karcie interwencji. Podczas spotkania opiekunom prawnym małoletniego przekazywane są informacje o zdarzeniu, ewentualnej interwencji oraz o możliwości skorzystania ze specjalistycznego wsparcia, w tym u innych organizacji lub służb.
3. Pracodawca wraz z osobą odpowiedzialną za interwencję organizuje spotkanie z pracownikiem, którego dotyczy zgłoszenie, celem wyjaśnienia sytuacji. Ustalenia są zapisywane w karcie interwencji.
4. Do czasu wyjaśnienia sprawy, pracownik podejrzewany o krzywdzenie małoletniego, zostaje odsunięty od wszelkich form kontaktu nie tylko z pokrzywdzonym, ale także z pozostałymi małoletnimi.
5. W przypadku podejrzenia przestępstwa, pracodawca dokonuje zgłoszenia na Policję lub prokuraturę. W pozostałych sytuacjach pracodawca podejmuje działania dyscyplinarne zgodnie z przepisami prawa i zasadami obowiązującymi w zakładzie pracy.
6. W przypadku gdy pracownik dopuścił się wobec małoletniego krzywdzenia niebędącego przestępstwem (np. krzyk, wykluczanie, poniżanie), osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji powinna zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie małoletniego oraz innych świadków zdarzenia.

W sytuacji gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć wdrożenie właściwych procedur dyscyplinarnych w tym rozwiązanie umowy z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie zwierzchnikom tej osoby.

§ 11.

Podejrzenie krzywdzenia przez opiekuna prawnego małoletniego

1. W przypadku, gdy zgłoszone zostało krzywdzenie małoletniego przez jego opiekuna prawnego, osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji przeprowadza rozmowę z małoletnim. Powinna przeprowadzić rozmowy z innymi osobami mającymi lub mogącymi mieć wiedzę o zdarzeniu i o sytuacji osobistej małoletniego. Osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji stara się ustalić przebieg zdarzenia, ale także wpływ zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego. Może w tym zakresie współpracować z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni. Ustalenia są spisywane w karcie interwencji.
2. W przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo osoba odpowiedzialna za prowadzenie interwencji sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo Policji lub prokuratury.

§ 12.

Plan wsparcia

1. Wobec małoletniego poddanego krzywdzeniu osoba odpowiedzialna za udzielanie wsparcia małoletniemu opracowuje indywidualny plan wsparcia, dostosowany do potrzeb małoletniego, możliwości pracodawcy i w razie konieczności oparty na współpracy z innymi podmiotami w środowisku lokalnym, wymienionymi w § 2 pkt 3 i 4. W tym celu może skontaktować się z personelem szkoły, do której uczęszcza małoletni odbywający staż uczniowski. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące działań w celu zapewnienia małoletniemu bezpieczeństwa.
2. Plan wsparcia powinien być opracowany z opiekunami prawnymi małoletniego i omówiony z małoletnim. W przypadku, gdy opiekun prawny jest osobą krzywdzącą, wówczas plan należy opracować w porozumieniu z niekrzywdzącym opiekunem prawnym małoletniego.

§ 13.

Zasady bezpiecznego korzystania z Internetu

1. W Ikano Industry małoletni nie otrzymują dostępu do Internetu, mogą korzystać jedynie z wewnętrznej sieci.

2. W zakładzie pracy nie udostępnia się małoletnim Internetu, zarówno w formie sieci bezprzewodowej, jak też urządzeń z wolnym dostępem do Internetu, będących własnością Pracodawcy. Pracodawca nie kontroluje tego, w jaki sposób małoletni korzystają z Internetu we własnych urządzeniach. Korzystanie z urządzeń przez dzieci musi być zgodne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też innymi przepisami wewnętrznymi, przyjętymi u Pracodawcy. Pracodawca zakazuje używania na terenie zakładu pracy telefonów komórkowych za wyjątkiem nagłych sytuacji wymagających pilnego kontaktu z opiekunami lub skorzystania z telefonów alarmowych (Policja, pogotowie, straż pożarna itp.).
3. Standardy, jak i jego ewentualne aktualizacje będą opublikowane na stronie internetowej Pracodawcy, dostępne do wglądu w siedzibie Pracodawcy, a także w wewnętrznym systemie Pracodawcy.

§ 14.

Przepisy końcowe

1. Standardy wprowadzone przez pracodawcę w sposób przyjęty w zakładzie pracy wchodzi w życie z dniem 27.09.2024 r.
2. Udostępnienie standardów w wersji pełnej oraz skróconej przeznaczonej dla małoletnich następuje w sposób umożliwiający zapoznanie się z nimi przez pracowników, małoletnich i ich opiekunów (na ich wniosek) poprzez:
 - udostępnienie papierowej wersji dokumentu w siedzibie pracodawcy,
 - zamieszczenie na stronie internetowej pracodawcy (www.ikanoindustry.pl),
 - przekazanie służbowymi drogami komunikacyjnymi wszystkim pracownikom.
3. Podmioty współpracujące, w przypadku, gdy ich działalność obejmuje kontakt z małoletnimi, są zobowiązane do przestrzegania niniejszych standardów.

Załącznik nr 1 do Standardów

Ja, niżej podpisany/a, oświadczam, że:

1. zapoznałem/am się z informacją o przetwarzaniu moich danych osobowych w związku z koniecznością dokonania sprawdzenia w Rejestrze Sprawców Przepięstw na Tle Seksualnym – TAK / NIE
2. przekazuję poniższe dane osobowe celem dokonania sprawdzenia mojej osoby w rejestrze, w związku z przyjęciem funkcji opiekuna praktyk w Ikano Industry Sp. z o.o. (stanowisko związane z edukacją małoletnich i opieką nad nimi).

Imię i nazwisko:

PESEL:

Wyłącznie w przypadku braku numeru PESEL należy podać także:

Data urodzenia:.....

Nazwisko rodowe:

Imię ojca:

Imię matki:

3. zobowiązuję się dostarczyć Spółce 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego – TAK / NIE

.....

Data i podpis pracownika

Informacja o przetwarzaniu danych osobowych dla opiekuna praktyk

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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) informujemy, iż:

1. **Administratorem** Twoich danych osobowych jest Ikano Industry Sp. z o.o. z siedzibą w Rogoźnie przy ul. Magazynowej 4.
2. W kwestiach związanych z ochroną Twoich danych osobowych możesz skontaktować się z **Inspektorem Ochrony Danych** przez formularz kontaktowy na stronie www.inkanoindustry.pl, pod adresem e-mail: iod@ikanoindustry.pl, pod numerem telefonu 503059222, a także pisemnie na adres wskazany w punkcie 1.
3. Twoje dane osobowe będziemy przetwarzać w następujących celach i zgodnie z poniższymi podstawami prawnymi:
 - na podstawie **art. 6 ust 1 lit. c RODO**, w celu realizacji obowiązku prawnego, który nakłada na nas 21 ust. 2 Ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (dalej: ustawa), będziemy przetwarzać podane przez Ciebie dane osobowe, aby sprawdzić Twoją osobę w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, w związku z pełnieniem przez Ciebie funkcji opiekuna praktyk;
 - na podstawie **art. 6 ust 1 lit. C RODO**, w celu realizacji obowiązku prawnego, który nakłada na nas art. 21 ust. 3-7, będziemy weryfikować przedłożone przez Ciebie dokumenty i oświadczenia, w szczególności informację z Krajowego Rejestru Karnego w zakresie przestępstw wskazanych w ustawie, aby sprawdzić możliwość powierzenia Ci funkcji opiekuna praktyk.
4. Twoje dane osobowe będą przez nas przekazane, w celu dokonania weryfikacji w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym, Ministrowi Sprawiedliwości, który jest podmiotem prowadzącym ten Rejestr. Ponadto Twoje dane mogą być przekazywane podmiotom obsługującym nasze systemy teleinformatyczne (dostawcom usług IT).
5. Nie będziemy przekazywać Twoich danych do państwa trzeciego (poza obszar Europejskiego Obszaru Gospodarczego).
6. Twoje dane osobowe będą przetwarzane przez okres trwania umowy o pracę, a po jej zakończeniu maksymalnie przez okres 10 albo 50 lat, co jest podyktowane koniecznością przechowywania Twoich akt osobowych.
7. Przysługują Ci następujące prawa:
 - dostęp do swoich danych osobowych,

- sprostowania danych osobowych,
 - prawo wniesienia skargi, w przypadku wątpliwości w zakresie prawidłowego przetwarzania Twoich danych osobowych, do organu nadzorczego, którym jest **Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych** w Warszawie,
 - usunięcia danych osobowych,
 - ograniczenia przetwarzania danych osobowych,
 - prawo wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania,
 - prawo do przenoszenia danych – na zasadach i przy ograniczeniach wynikających z przepisów RODO.
8. Podanie danych osobowych niezbędnych do sprawdzenia Twojej osoby w Rejestrze oraz przekazanie przez Ciebie określonych informacji i dokumentów jest wymogiem ustawowym, a odmowa podania tych danych wiąże się z niemożnością powierzenia Ci funkcji opiekuna praktyk.

Załącznik nr 2 do Standardów

Oświadczenie o krajach zamieszkania

.....
Miejscowość, data

Oświadczam, że w okresie ostatnich 20 lat zamieszkiwałam/em w następujących państwach, innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa *[niepotrzebne skreślić]* /nie zamieszkiwałam/em *[niepotrzebne skreślić]* w państwach innych niż Rzeczypospolita Polska i/lub państwo obywatelstwa *[niepotrzebne skreślić]*:

1.

2.

oraz jednocześnie przedkładam informację z rejestrów karnych tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi / informację z rejestrów karnych/ oświadczenie o niekaralności *[niepotrzebne skreślić]*.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Załącznik nr 3 do Standardów

Oświadczenie o niekaralności składane w przypadku, gdy kraj trzeci nie prowadzi rejestru karnego lub nie wydaje z niego informacji

.....
Miejscowość, data

Ja,,
nr PESEL/ nr paszportu[dotyczy obcokrajowców
nieposiadających nr PESEL],
oświadczam, że w państwie nie jest prowadzony
rejestr karny/ nie wydaje się informacji z rejestru karnego [niepotrzebne skreślić].

Oświadczam, że nie byłam/em prawomocnie skazana/y w państwie/ach [wymienić]
..... za czyny
zabronione odpowiadające przestępstwom określonym 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 oraz nie wydano wobec mnie innego orzeczenia, w którym
stwierdzono, iż dopuściłam/em się takich czynów zabronionych, oraz że nie nałożono na mnie
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.

Jestem świadoma/y odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

.....
Imię i nazwisko

Załącznik nr 4 do Standardów

Karta Interwencji

1. Imię i nazwisko dziecka	
2. Przyczyna interwencji (co się wydarzyło)	
3. Osoba zawiadamiająca o krzywdzeniu	
4. Opis podjętych działań	
5. Kontakt z opiekunami dziecka (daty, forma, przedmiot spotkania/kontakt)	
6. Osoba/osoby podejrzane o krzywdzenie małoletniego	
7. Rodzaj i data podjętej interwencji np. (zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wniosek o wgląd w sytuację dziecka/rodziny, inne)	
8. Dane dotyczące interwencji (nazwa organu, do którego zgłoszono interwencję) i data interwencji	
9. Wykaz dokumentów wytworzonych podczas interwencji	
10. Wyniki interwencji (jeśli wiadomy)	

.....
Podpis osoby prowadzącej interwencje

Załącznik nr 5 do Standardów

Rejestr incydentów

Lp.	Data incydentu	Rodzaj incydentu	Okoliczności naruszenia oraz inne informacje	Przyjęte działania zaradcze
1.				
2.				
3.				

Załącznik nr 6 do Standardów

Skrócona wersja standardów dla małoletnich

W trosce o bezpieczeństwo małoletnich współpracujących z Ikano Industry wprowadziliśmy w naszej organizacji Standardy Ochrony. Jeśli zauważysz jakiegokolwiek niepokojące sytuacje zgłoś to do Twojego Opiekuna lub do Działu HR.

I. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy pracownikami Ikano Industry a małoletnimi

1. W relacjach między małoletnimi a pracownikami kierujemy się dobrem małoletniego i uważnością na jego potrzeby,
2. Głównymi zasadami naszych działań w relacji z małoletnimi są poszanowanie godności małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa,
3. Komunikacja z małoletnim służy budowaniu bezpiecznych i pozytywnych relacji. Odnosimy się do małoletniego z pełnym szacunkiem, cierpliwością i poszanowaniem jego uczuć, bez lekceważenia, wyśmiewania, obrażania, szantażowania, straszenia,
4. Dokładamy wszelkich starań, aby małoletni czuł się komfortowo,
5. Nie wypowiadamy się wobec małoletniego z użyciem wulgarnych, obraźliwych lub uwłaczających słów lub gestów lub zawierających podtekst seksualny,
6. Nie stosujemy przemocy wobec małoletniego w jakiegokolwiek formie,
7. Nie stosujemy wobec małoletniego mobbingu ani dyskryminacji w żadnej formie,
8. Niedopuszczalne jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym lub intymnym,
9. Niedopuszczalne jest utrwalanie wizerunku małoletniego (np. filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych pracownika,
10. Każdy kontakt z małoletnim musi być jawny oraz wynikać z realizacji zadań związanych z praktyką albo stażem,
11. Niedopuszczalne jest utrzymywanie kontaktów opartych na udzielaniu gratyfikacji finansowej lub materialnej wynikających z wykorzystywania przewagi fizycznej, stosunku władzy bądź zależności małoletniego, a których intencją jest satysfakcja lub spełnienie potrzeb pracownika,
12. Zwracamy uwagę, aby każdy komunikat, działanie bądź czynność podejmowana wobec małoletniego były adekwatne do sytuacji i nie skutkowały nierównym traktowaniem małoletniego w stosunku do innych małoletnich, w tym jego faworyzowaniem,

13. Zwracamy szczególną uwagę na to, czy małoletni pracują zgodnie z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy i niezwłocznie reagujemy w przypadku wystąpienia nieprawidłowości.
14. Każdy pracownik Ikano Industry zna i stosuje wskazane powyżej zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi.

II. Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnimi w Ikano Industry

1. W Ikano Industry zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi są ważne dla budowania pozytywnych interakcji i tworzenia bezpiecznego środowiska.
2. Osoba odpowiedzialna za standardy ochrony małoletnich w Ikano Industry zna i monitoruje stosowanie zasad bezpiecznych relacji między małoletnimi ustalonych u pracodawcy.
3. Oto najważniejsze zasady, którymi kierujemy się w Ikano Industry:
 - **TRANSPARENTNOŚĆ:** wszyscy małoletni współpracujący z Ikano Industry mają swobodny dostęp do Standardów Ochrony Małoletnich,
 - **WSPARCIE:** pierwszego dnia praktyk podczas spotkania z przedstawicielem Działu HR małoletni zostają poinformowani o obowiązujących w organizacji standardach. Małoletni są informowani o tym, że mają prawo zgłaszać wszelkie niepokojące przykłady zachowań ze strony współpracowników lub innych małoletnich.
 - **KOMUNIKACJA:** małoletni są zachęceni do używania języka pozbawionego agresji, przemocy słownej czy innych szkodliwych form komunikacji.
 - **SZACUNEK I BRAK DYSKRYMINACJI:** każdy małoletni zasługuje na równość i uczciwe traktowanie. W Ikano Industry wszelkie przejawy dyskryminacji czy wykluczenia są niedopuszczalne.

Oświadczam, że zapoznałem się z powyższymi skróconymi Standardami Ochrony Małoletnich w Ikano Industry.

.....
data i podpis małoletniego