

Standardy ochrony małoletnich w ZOO WROCŁAW Sp. z o.o.

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Standardy ochrony małoletnich, zwane dalej Standardami określają:
 - 1) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem ZOO WROCŁAW Sp. z o.o., a w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
 - 2) zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet;
 - 3) zasady i procedurę podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego;
 - 4) zasady i procedury reagowania w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dobro małoletniego znajdującego się na terenie ogrodu zoologicznego lub korzystającego z usług Spółki jest zagrożone;
 - 5) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego;
 - 6) zasady przeglądu i aktualizacji Standardów;
 - 7) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. do stosowania standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
 - 8) zasady i sposób udostępniania rodzicom albo opiekunom prawnym lub faktycznym oraz małoletnim standardów do zaznajomienia się z nimi i ich stosowania;
 - 9) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
 - 10) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.
2. Do stosowania Standardów zobowiązani są wszyscy pracownicy ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. oraz osoby świadczące usługi na rzecz ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. bez względu na podstawę prawną wykonywania pracy/ świadczenia usług na rzecz ZOO WROCŁAW Sp. z o.o., które mogą mieć kontakt z Małoletnimi.
3. Standardy są udostępniane na stronie internetowej oraz wywieszane w siedzibie Spółki na tablicy ogłoszeń przy budynku Portierni, w wersji pełnej i skróconej, przeznaczonej dla małoletnich. Wersja skrócona zawiera informacje istotne dla małoletnich.

§ 2

Definicje

Ilekcrc w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- 1) Spółce – rozumie się przez to ZOO Wrocław Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, zarejestrowaną przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Fabrycznej, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000350789, z siedzibą we Wrocławiu, adres: ul. Wróblewskiego 1-5, 51-618 Wrocław, NIP: 8982167437, REGON: 021125219;
- 2) Małoletnim – rozumie się przez to osobę, która nie ukończyła 18. roku życia;
- 3) Opiekunie małoletniego – rozumie się przez to osobę sprawującą opiekę nad osobą małoletnią w szczególności rodzica, opiekuna prawnego, rodzica zastępczego;
- 4) Rejestrze z dostępem ograniczonym – rozumie się przez to Rejestr Sprawców Przestępcstw na Tle Seksualnym, o którym mowa w ustawie z 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz.U. z 2024 r., poz. 560 z późn. zm.);
- 5) Krzywdzeniu małoletniego – rozumie się przez to popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę Małoletniego, lub zagrożenie dobra Małoletniego, w tym jego zaniedbanie;
- 6) Personelu Spółki lub Personelu – rozumie się przez to pracowników ZOO WROCLAW Sp. z o.o. oraz osoby świadczące usługi na rzecz ZOO WROCLAW Sp. z o.o. bez względu na podstawę prawną wykonywania pracy/ świadczenia usług na rzecz ZOO WROCLAW Sp. z o.o., które mogą mieć kontakt z Małoletnimi;
- 7) Personelu Spółki pracującym z Małoletnimi – rozumie się przez to pracowników ZOO WROCLAW Sp. z o.o. oraz osoby świadczące usługi na rzecz ZOO WROCLAW Sp. z o.o. bez względu na podstawę prawną wykonywania pracy/ świadczenia usług na rzecz ZOO WROCLAW Sp. z o.o., które w ramach wykonywania obowiązków pracują z Małoletnimi (Personel Spółki z Wydziału Edukacji i inni członkowie Personelu Spółki w zakresie prowadzenia zajęć edukacyjnych dla Małoletnich, oprowadzania Małoletnich po ogrodzie zoologicznym, organizowania półkolonii i innych form rekreacyjnych lub edukacyjnych dla Małoletnich);
- 8) Osobie odpowiedzialnej za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających Małoletniemu i udzielenie mu wsparcia lub Osobie odpowiedzialnej – rozumie się przez to Dyrektora Edukacji.

§ 3

Zasady rekrutacji Personelu Spółki pracującego z Małoletnimi

1. Spółka przed zatrudnieniem Personelu Spółki pracującego z Małoletnimi ustala kwalifikacje osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz ustala czy osoba ubiegająca się o zatrudnienie posiada kompetencje do pracy z dziećmi. W celu uzyskania dodatkowych informacji Spółka może wystąpić do osoby ubiegającej się o zatrudnienie o przedstawienie referencji z poprzednich miejsc zatrudnienia, przy czym nieprzedłożenie ww. dokumentu nie może wywoływać negatywnych konsekwencji dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie.
2. Personel Spółki pracujący z Małoletnimi przed zatrudnieniem podlega weryfikacji w Rejestrze z dostępem ograniczonym. W tym celu osoba ubiegająca się o zatrudnienie składa oświadczenie na potrzeby weryfikacji w Rejestrze z dostępem ograniczonym, wg wzoru określonego w Załączniku Nr 4 podając dane niezbędne do przeprowadzenia ww. weryfikacji. Oświadczenie i wydruk z Rejestru z dostępem ograniczonym są umieszczane w teczce osobowej pracownika lub dokumentacji zatrudnienia danej osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej.
3. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie przedkłada 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 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r., poz. 1939 ze zm.), lub za odpowiadające tym przepisom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
4. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie, posiadająca obywatelstwo innego państwa niż Rzeczypospolita Polska, przedkłada informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub działalności o innym charakterze związanej z kontaktami z dziećmi.
5. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie składa Spółce oświadczenie o państwie lub państwach, w których zamieszkiwała przez ostatnie 20 lat jeśli są to kraje inne niż Rzeczypospolita Polska i państwo obywatelstwa, oraz jednocześnie przedkłada Spółce informację z rejestrów karnych tych państw, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub działalności o innym charakterze związanej z kontaktami z dziećmi.
6. Jeżeli prawo państwa, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje wydawania informacji dla celów działalności zawodowej lub działalności o innym charakterze związanej z kontaktami z dziećmi, przedkłada się informację z rejestru karnego tego państwa.
7. W przypadku gdy prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja, o której mowa w ust. 4 lub 5, nie przewiduje jej sporządzenia lub w danym państwie nie prowadzi się rejestru karnego, osoba ubiegająca się o zatrudnienie, składa Spółce oświadczenie o tym fakcie wraz z oświadczeniem, że nie była prawomocnie skazana w tym państwie 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 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r., poz. 1939 ze zm.) oraz nie wydano wobec niej innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuściła 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. Oświadczenia, o których mowa w ust. 5 i 7, składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Składający oświadczenie jest zobowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
 9. Informacja z Krajowego Rejestru Karnego, informacja z rejestru karnego państwa obywatelstwa, oświadczenie, o którym mowa w ust. 5, 7 są umieszczane w teczkę osobowej pracownika lub dokumentacji zatrudnienia danej osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej.

§ 4

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Personelem a Małoletnimi

1. Każda osoba wchodząca w skład Personelu, zwana dalej Członkiem Personelu zobowiązana jest do zapoznania się i stosowania Standardów.
2. Członek Personelu zobowiązany jest do traktowania Małoletnich z szacunkiem oraz respektowania ich dóbr osobistych, w tym godności, prawa do prywatności oraz do uwzględniania jego potrzeb oraz zapewnienia bezpieczeństwa.
3. Członek Personelu zobowiązany jest do kierowania się naczelną zasadą działania dla dobra Małoletniego i w jego najlepszym interesie.
4. Członek Personelu zobowiązany jest do utrzymania profesjonalnej relacji z Małoletnimi i każdorazowego rozważania czy jego reakcja, komunikat lub działanie wobec Małoletniego są adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione, sprawiedliwe.
5. Członek Personelu zobowiązany jest do postępowania w sposób otwarty i przejrzysty dla innych, tak by zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji swego zachowania.
6. W komunikacji z Małoletnimi Członek Personelu zobowiązany jest do zachowania cierpliwości.
7. Członek Personelu zobowiązany jest do uważnego słuchania Małoletnich i udzielania im odpowiedzi adekwatnych do ich wieku i sytuacji.
8. Zabronione jest zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie lub obrażanie Małoletniego.
9. Zabronione jest podnoszenie głosu na Małoletniego, chyba że jest to uzasadnione potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa Małoletniego/Małoletnich.
10. Zabronione jest zachowywanie się wobec Małoletniego w sposób niestosowny, a w szczególności używanie wulgarnych słów, niestosownych gestów lub żartów, czynienie obraźliwych uwag, wykorzystywanie wobec dziecka relacji władzy lub przewagi fizycznej. Członek Personelu w obecności Małoletnich powinien zachowywać się w sposób kulturalny i etyczny.

11. Członek Personelu Spółki pracujący z Małoletnimi zobowiązany jest w relacji z Małoletnimi doceniać i szanować wkład Małoletnich w podejmowane działania, aktywnego angażowania Małoletnich z zachowaniem zasady równości.
12. Zabronione jest oferowanie Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, ani innych nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności Małoletnich, podczas wykonywania obowiązków przez Członka Personelu.
13. Zabronione jest udostępnianie Małoletnim treści erotycznych, pornograficznych, przemocowych, bez względu na ich formę.
14. Zabronione jest naruszanie w jakikolwiek sposób integralności fizycznej Małoletniego (w tym bicie, szturchanie, popychanie, szczypanie, szarpanie czy zachowania o podobnym charakterze).
15. Zabronione jest dotykanie Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
16. Członek Personelu powinien zawsze być przygotowany na wyjaśnienie podejmowanych przez siebie działań.
17. Kontakt fizyczny z Małoletnim może odbywać się wyłącznie za zgodą Małoletniego i zgodnie z jego potrzebą. Przed przytuleniem, pogłaskaniem czy wzięciem Małoletniego na kolana aby je np. pocieszyć lub uspokoić, należy zapytać je, czy tego potrzebuje.
18. W sytuacjach wymagających czynności pielęgnacyjnych lub higienicznych wobec Małoletniego Członek Personelu zobowiązany jest do unikania innego niż niezbędnego kontaktu fizycznego z Małoletnim. Dotyczy to zwłaszcza pomagania Małoletniemu w ubieraniu i rozbieraniu, jedzeniu, myciu, korzystaniu z toalety.
19. Zabronione jest stosowanie w jakiegokolwiek formie przemocy wobec Małoletniego.
20. Zabronione jest utrwalanie wizerunku Małoletniego, nagrywanie głosu, dla potrzeb prywatnych Członka Personelu. Zabrania się używania przez Personel osobistych urządzeń rejestrujących (w tym: telefonów komórkowych, aparatów fotograficznych, kamer) w celu rejestrowania wizerunków lub głosów Małoletnich.
21. Utrwalanie wizerunku Małoletniego, nagrywanie głosu Małoletniego na potrzeby Spółki (cele marketingowe lub inne uzasadnione interesem Spółki) jest możliwe wyłącznie za uprzednią pisemną zgodą Opiekuna małoletniego. Upublicznienie wizerunku Małoletniego lub nagrania jego głosu wymaga uprzedniej pisemnej zgody Opiekuna małoletniego.
22. Nośniki analogowe zawierające zdjęcia lub nagrania, o których mowa w ust. 21 są przechowywane w zamkniętej na klucz szafce, a nośniki elektroniczne zawierające zdjęcia lub nagrania są przechowywane w folderze chronionym z dostępem ograniczonym do osób uprawnionych przez Spółkę.
23. Nośniki, o których mowa w ust. 22 będą przechowywane przez okres wymagany przepisami prawa o archiwizacji. Spółka nie przechowuje materiałów elektronicznych zawierających wizerunki Małoletnich na nośnikach nieszyfrowanych ani mobilnych, takich jak telefony komórkowe i urządzenia z pamięcią przenośną.
24. Personelowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku Małoletniego (w tym filmowania, fotografowania, nagrywania głosu dziecka) bez pisemnej zgody Opiekuna małoletniego.

25. Zabronione są wszelkie zachowania wobec Małoletnich wzbudzające poczucie zagrożenia lub noszące znamiona erotyzowania relacji lub seksualizacji relacji lub relacji emocjonalnej o charakterze miłosnym.
26. Zabroniona jest komunikacja z Małoletnimi cechująca się wrogimi akcentami, wulgarnością, agresją, złośliwością.
27. Zabronione jest obniżanie lub niszczenie poczucia wartości Małoletnich.
28. Zabronione jest wzbudzanie w Małoletnim poczucia zagrożenia.
29. Zabronione jest upokarzanie Małoletniego.
30. Członek Personelu w relacjach z Małoletnim powinien zachować bezstronność, obiektywizm, bezinteresowność.
31. Członek Personelu może kontaktować się z Małoletnim tylko w zakresie, jaki wynika z realizacji przez niego zadań i działań służbowych.
32. Członek Personelu zobowiązany jest do zapewnienia, by każdy komunikat, działanie lub czynność, podejmowane wobec Małoletniego były adekwatne do sytuacji, do stopnia jego rozwoju i indywidualnych możliwości psychofizycznych, bezpieczne, uzasadnione.
33. Członek Personelu zobowiązany jest do równego traktowania wszystkich Małoletnich.
34. Członek Personelu pracujący z Małoletnimi zapewnia Małoletnich, że jeśli czują się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania, czy słów, mogą o tym powiedzieć Personelowi i mogą oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
35. Członek Personelu, jeśli nie jest to uwarunkowane nagłą sytuacją lub koniecznością, nie powinien przebywać z Małoletnim sam na sam. W przypadku wystąpienia takiej konieczności powinien uprzednio poinformować o tym innego Członka Personelu.
36. Członek Personelu nie może nawiązywać z Małoletnim relacji polegających na kontaktowaniu się z nim po godzinach swojej pracy (bezpośredni kontakt fizyczny, komunikacja internetowa, telefoniczna itp.).

§ 5

Zasady korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet

1. Spółka nie zapewnia Małoletnim dostępu do urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci Internet.
2. Urządzenia elektroniczne znajdujące się w siedzibie Spółki z dostępem do sieci Internet są zablokowane hasłami indywidualnymi Członków Personelu, którym powierzono urządzenia elektroniczne w celach związanych z wykonywaniem obowiązków.

§ 6

Zasady bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi

1. Członek Personelu monitoruje stosowanie bezpiecznych relacji pomiędzy Małoletnimi i przestrzeganie norm społecznych, a w szczególności:

- 1) wzajemnego szacunku,
 - 2) możliwości wyrażania własnego zdania, myśli i przekonań, jeżeli nie naruszają one dobra osobistego innych osób,
 - 3) przestrzegania zasad bezpieczeństwa obowiązujących w Spółce,
 - 4) pokojowego rozwiązywania konfliktów,
 - 5) braku obojętności na krzywdę innych,
 - 6) równego traktowania,
 - 7) nienaruszania integralności fizycznej,
 - 8) szanowania przestrzeni intymnej,
 - 9) prawa do prywatności,
 - 10) ochrony wizerunku,
 - 11) zakazu dyskryminacji.
2. Małoletni zobowiązany jest do przestrzegania norm społecznych i szanowania innych Małoletnich oraz innych osób.
 3. Członek Personelu ma prawo wymagać od Małoletniego przestrzegania zasad i norm zachowania ogólnie przyjętych biorąc pod uwagę wiek i rozwój Małoletniego.
 4. Członek Personelu ma prawo reagować na stosowanie przez Małoletniego zachowań o charakterze przemocowym w stosunku do innych Małoletnich lub dorosłych, brak respektowania przez Małoletniego praw i wolności innych osób. W uzasadnionych wypadkach Członek Personelu wzywa do Spółki Opiekunów Małoletnich.
 5. Członek Personelu zobowiązany jest udzielić pomocy osobie Małoletniej reagującej na zachowania o charakterze przemocowym innych Małoletnich.

§ 7

Procedury interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia Małoletniego oraz zasady ustalania planu wsparcia Małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

1. Zagrożenie bezpieczeństwa Małoletniego może przybierać różne formy i przebiegać z wykorzystaniem różnych sposobów kontaktu i komunikowania.
2. Na potrzeby niniejszych Standardów przyjęto następujące zagrożenia bezpieczeństwa Małoletnich:
 - a) popełniono przestępstwo na szkodę Małoletniego (np. wykorzystanie seksualne, znęcanie się nad Małoletnim),
 - b) doszło do innej formy krzywdzenia niebędącej przestępstwem, takiej jak np. przemoc domowa niespełniająca znamion przestępstwa znęcania, krzyk, poniżanie, wyśmiewanie, klapsy, presja i wymagania przekraczające możliwości Małoletniego,
 - c) doszło do zaniedbania potrzeb życiowych Małoletniego (np. związanych z żywieniem, higieną czy zdrowiem).
3. Na potrzeby niniejszych Standardów stworzono procedurę interwencji w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa Małoletniego przez:

- a) osoby dorosłe (Członkowie Personelu, osoby trzecie);
- b) opiekunów Małoletniego;
- c) innego Małoletniego.

4. Celem interwencji jest zatrzymanie krzywdzenia Małoletniego i zapewnienie mu bezpieczeństwa.

5. W przypadku powzięcia przez Członka Personelu podejrzenia, że Małoletni jest krzywdzony, lub zgłoszenia takiej okoliczności przez Małoletniego lub opiekuna Małoletniego, Członek Personelu ma obowiązek sporządzenia notatki służbowej i przekazania jej Osobie odpowiedzialnej. Notatka może zostać sporządzona na piśmie lub przesłana za pośrednictwem poczty elektronicznej.

6. Osoba odpowiedzialna niezwłocznie powiadamia Zarząd Spółki o przyjęciu zgłoszenia i rozpoczęciu adekwatnej do zgłoszenia interwencji.

7. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie ze strony Osoby odpowiedzialnej, wówczas interwencja prowadzona jest przez Zarząd Spółki.

8. Do udziału w interwencji można dopuścić specjalistów, w szczególności psychologów i pedagogów szczególnie do pomocy przy rozmowie z Małoletnim o trudnych doświadczeniach.

9. Osoba odpowiedzialna informuje Opiekunów małoletniego o zaistniałej sytuacji oraz obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia Małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinny lub opiekuńczy, ośrodek pomocy społecznej).

10. Jeżeli poinformowanie Opiekuna małoletniego jest sprzeczne z dobrem Małoletniego lub niemożliwe, odstępuje się od tego.

11. Osoba odpowiedzialna sporządza opis sytuacji na podstawie rozmów z Małoletnim, Członkami Personelu, specjalistów, o których mowa w ust. 8, opiekunami i Opiekunami małoletniego oraz w uzasadnionych przypadkach opracowuje plan wsparcia Małoletniego. W uzasadnionych przypadkach rozmowa z Małoletnim przeprowadzana jest w obecności psychologa.

12. W uzasadnionych wypadkach, po poinformowaniu Opiekuna małoletniego nie będącego sprawcą przemocy, osoba odpowiedzialna składa zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury/policji lub wnioski o wgląd w sytuację rodziny do sądu rejonowego, wydziału rodzinnego i nieletnich, ośrodka pomocy społecznej lub wszczyna procedurę „Niebieskie Karty” zgodnie z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy domowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 424, z późn. zm.).

13. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach instytucji wskazanych w ustępie poprzedzającym.

14. Z przebiegu każdej interwencji Osoba odpowiedzialna sporządza się kartę interwencji, której wzór stanowi Załącznik Nr 1 do niniejszych Standardów. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Osobę odpowiedzialną.

15. Członkowie Personelu, którzy w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięli informację o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, są

zobowiązani do zachowania poufności, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

16. W przypadku gdy podejrzenie zagrożenia bezpieczeństwa dziecka zgłosili Opiekunowie małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować Opiekunów Małoletniego na piśmie.

17. W przypadku podejrzenia, że życie Małoletniego jest zagrożone lub grozi mu ciężki uszczerbek na zdrowiu należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe, ośrodek pomocy społecznej), dzwoniąc pod numer 112 lub 999 (pogotowie). Poinformowania służb dokonuje Członek Personelu, który pierwszy powziął informację o zagrożeniu i następnie sporządza notatkę służbową i przekazuje ją Osobie odpowiedzialnej, która odpowiada za dalszy tok interwencji, zgodnie z procedurami opisanymi w Standardach.

18. Członek Personelu, który w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych podjął informacje o krzywdzeniu Małoletniego lub informacje z tym związane, jest zobowiązany do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.

§ 8

Zasady ustalania planu wsparcia Małoletniego po ujawnieniu krzywdzenia

W przypadku ujawnienia przez Osobę odpowiedzialną, że Małoletni jest krzywdzony Osoba odpowiedzialna opracowuje plan wsparcia Małoletniego. Plan powinien zawierać wskazania dotyczące:

- a) podjęcia działań w celu zapewnienia Małoletniemu bezpieczeństwa, w tym zgłoszenie podejrzenia krzywdzenia do odpowiedniej instytucji,
- b) ofertę wsparcia możliwego do uzyskania od Spółki,
- c) wskazanie Małoletniemu kontaktu do specjalistycznej placówki oferującej pomoc Małoletnim, jeśli istnieje taka potrzeba, skierowania dziecka do innej placówki, jeżeli istnieje taka potrzeba.

§ 9

Osoba odpowiedzialna za przygotowanie Personelu do stosowania Standardów, zasady przygotowania Personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tych czynności
zasady przeglądu i aktualizacji Standardów

1. Osobą odpowiedzialną odpowiada za realizację i propagowanie Standardów, prowadzenie rejestru interwencji.

2. Członkowie Personelu pracującego z Małoletnimi potwierdzają zapoznanie się z niniejszymi Standardami w formie oświadczenia, którego wzór stanowi Załącznik Nr 3
3. Osoba odpowiedzialna zobowiązana jest co najmniej raz na dwa lata dokonywać wśród członków Personelu pracujących z Małoletnimi ewaluacji stanu znajomości i przestrzegania Standardów ochrony Małoletnich oraz oceny Standardów pod kątem potrzeby wprowadzenia do nich zmian w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami.
4. Ewaluacja polega na przeprowadzeniu ankiety monitorującej poziom realizacji Standardów. W ankiecie Personel pracujący z małoletnimi może proponować zmiany oraz wskazywać naruszenia Standardów. Wzór ankiety monitorującej stanowi Załącznik Nr 2
5. Na podstawie przeprowadzonej ankiety i czynności określonych w ust. 3 Osoba odpowiedzialna sporządza raport z monitoringu, który następnie przekazuje Zarządowi. Zarząd na podstawie otrzymanego raportu wprowadza do Standardów niezbędne zmiany.

§ 10

Postanowienia końcowe

1. Niniejsze Standardy Ochrony Małoletnich wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.
2. Ogłoszenie Standardów następuje poprzez umieszczenie na stronie internetowej Spółki oraz wywieszenie w siedzibie Spółki na tablicy ogłoszeń przy budynku Portierni, w wersji pełnej i skróconej dla Małoletnich.

Karta interwencji

Imię i nazwisko Małegoletniego:

Osoba podejrzana o krzywdzenie/krzywdząca Małegoletniego:

Osoba zgłaszająca:

Przyczyna interwencji (forma krzywdzenia i opis sytuacji):

Data i opis podjętych działań interwencyjnych

--

Załącznik Nr 2

Ankieta monitorująca poziom realizacji Standardów ochrony małych zwierząt w ZOO WROCLAW Sp. z o.o.

	TAK	NIE
Czy znasz Standardy ochrony małych zwierząt w ZOO WROCLAW Sp. z o.o.?		
Czy potrafisz rozpoznawać symptomy krzywdzenia Małych zwierząt?		
Czy wiesz, jak reagować na symptomy krzywdzenia Małych zwierząt?		
Czy zdarzyło Ci się zaobserwować naruszenie zasad zawartych w Standardach ochrony małych zwierząt w ZOO WROCLAW Sp. z o.o. przed krzywdzeniem przez innego pracownika/współpracownika?		
Jeśli tak – jakie zasady zostały naruszone?		
Czy podjąłeś/aś jakieś działania? Jeśli tak, to jakie?		
Jeśli nie – dlaczego?		
Czy masz jakieś uwagi/poprawki/sugestie dotyczące Standardów ochrony małych zwierząt w ZOO WROCLAW Sp. z o.o.? (odpowiedź opisowa wraz z uzasadnieniem)		

Oświadczenie o zapoznaniu się ze Standardami Ochrony Małoletnich

.....
(miejsowość, data)

Oświadczam, że ja niżej podpisany/a

.....

(imię i nazwisko oświadczającego)

zapoznałem/am się ze Standardami ochrony małoletnich w ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania oraz do zgłaszania informacji na temat zdarzeń i działań niezgodnych z ich treścią.

.....

(podpis składającego oświadczenie)

Niniejszym podaję informacje niezbędne do sprawdzenia danych w Rejestrze Sprawców
Przestępstw na Tle Seksualnym – Rejestr z dostępem ograniczonym:

ZAKRES DANYCH OSOBOWYCH DO
SPRAWDZENIA OSOBY
W REJESTRZE SPRAWCÓW PRZESTĘPSTW NA TLE SEKSUALNYM

Imię i nazwisko:

Data urodzenia:

Pesel:

Nazwisko rodowe:

Imię ojca:

Imię matki:

Informacja o przetwarzaniu danych w związku z obowiązkiem wynikającym z przepisów ustawy z dnia 13.05.2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym, w celu dokonania weryfikacji w Rejestrze Sprawców na Tle Seksualnym

Wypełniając obowiązek informacyjny wynikający z art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia PEiR (UE) 2016/679 z 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) (Dz. Urz. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1, z późn. zm.) - dalej RODO,

informujemy, że:

1. Administratorem Pana ww. danych osobowych jest spółka ZOO Wrocław Sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu ul. Wróblewskiego 1-5, 51-618 Wrocław;

2. W sprawie przetwarzania i ochrony danych osobowych należy kontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych w Spółce poprzez e-mail: iod@zoo.wroc.pl;
3. Ww. dane osobowe przetwarzane będą są przetwarzane na podstawie obowiązku prawnego ciążącego na administratorze w zakresie konieczności weryfikacji osób pracujących lub opiekujących się małoletnimi, wynikającym z przepisów ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym.
4. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych w sytuacjach określonych przez ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r.;
5. Posiada Pani/Pan prawo wniesienia skargi do organu nadzorczego, gdy uzna, iż przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących narusza przepisy ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych z dnia 27 kwietnia 2016 r.
6. Podanie danych jest obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa, a ich niepodanie będzie wiązało się z niemożnością podjęcia pracy wymagającej kontaktu z małoletnimi.
7. Dane będą przechowywane przez okres wymagany w przepisach ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach.

Standardy ochrony małoletnich w ZOO WROCŁAW Sp. z o.o.

(wersja skrócona dla Małoletnich)

- 1) Małoletnim – jest każda osoba, która nie ukończyła 18. roku życia.
- 2) Personel – to każda osoba pracująca w ZOO WROCŁAW Sp. z o.o.
- 3) Przez krzywdzenie Małoletniego należy rozumieć zamierzone lub niezamierzone działanie osoby dorosłej lub innego Małoletniego, które skierowane jest przeciwko Małoletniemu.
- 4) Krzywdzenie Małoletniego może przybierać formę:
 - a) przemocy fizycznej np. popychanie, szarpanie, kopanie, bicie, szczypanie, szturchanie, zachowania o podobnym charakterze;
 - b) przemocy psychicznej np. zawstydzanie, poniżanie, upokarzanie, ośmieszanie, wyzywanie, wyśmiewanie, lekceważenie, izolowanie od grupy, zastraszanie, grożenie;
 - c) przemocy seksualnej, w tym naruszenie sfery intymnej, robienie zdjęć lub filmów z udziałem dziecka bez odzieży, dotykanie intymnych części ciała;
 - d) zaniedbywania np. pozbawianie odzieży, jedzenia, zaniedbanie higieniczne, pozostawianie bez opieki, nieposyłanie do szkoły, niezapewnienie opieki lekarskiej
- 5) Krzywdzenia można doświadczyć ze strony: innych Małoletnich, rodziców lub opiekunów, Personelu lub osób trzecich z którymi ma się kontakt.
- 6) Personel zobowiązany jest traktować Małoletnich z szacunkiem oraz respektować ich dobra osobiste, w tym godność, prawo do prywatności oraz do uwzględniania potrzeb oraz zapewnienia bezpieczeństwa Małoletniego.
- 7) Każda reakcja, komunikat lub działanie ze strony Personelu wobec Małoletniego muszą być adekwatne do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe.
- 8) Personel zobowiązany jest do zachowania cierpliwości wobec Małoletniego.
- 9) Personel zobowiązany jest do uważnego słuchania Małoletnich i udzielania im odpowiedzi.
- 10) Zabronione jest zawstydzanie, upokarzanie, lekceważenie lub obrażanie Małoletniego.
- 11) Zabronione jest podnoszenie głosu na Małoletniego, chyba że jest to uzasadnione potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa.
- 12) Zabronione jest zachowywanie się wobec Małoletniego w sposób niestosowny, a w szczególności używanie wulgarnych słów, niestosownych gestów lub żartów, czynienie obraźliwych uwag, wykorzystywanie wobec dziecka relacji władzy lub przewagi fizycznej. Członek Personelu w obecności Małoletnich powinien zachowywać się w sposób kulturalny i etyczny.
- 13) Zabronione jest oferowanie Małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, ani innych nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności Małoletnich, podczas wykonywania obowiązków przez Członka Personelu.
- 14) Zabronione jest udostępnianie Małoletnim treści erotycznych, pornograficznych, przemocowych, bez względu na ich formę.

- 15) Zabronione jest naruszanie w jakikolwiek sposób integralności fizycznej Małoletniego (w tym bicie, szturchanie, popychanie, szczypanie, szarpanie czy zachowania o podobnym charakterze).
- 16) Zabronione jest dotykanie Małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity lub niestosowny.
- 17) Personel przed przytuleniem, pogłaskaniem czy wzięciem Małoletniego na kolana aby np. pocieszyć lub uspokoić, powinien zapytać Małoletniego, czy tego potrzebuje.
- 18) Zabronione jest krzywdzenie Małoletniego.
- 19) Zabronione jest utrwalanie wizerunku Małoletniego, nagrywanie głosu, dla potrzeb prywatnych Członka Personelu.
- 20) Utrwalanie wizerunku Małoletniego, nagrywanie głosu Małoletniego na potrzeby Spółki (cele marketingowe lub inne uzasadnione interesem Spółki) jest możliwe wyłącznie za uprzednią pisemną zgodą Opiekuna małoletniego. Upublicznienie wizerunku Małoletniego lub nagrania jego głosu wymaga uprzedniej pisemnej zgody Opiekuna małoletniego.
- 21) Zabronione są wszelkie zachowania wobec Małoletnich wzbudzające poczucie zagrożenia lub noszące znamiona erotyzowania relacji lub seksualizacji relacji lub relacji emocjonalnej o charakterze miłosnym.
- 22) Zabroniona jest komunikacja z Małoletnimi cechująca się wrogimi akcentami, wulgarnością, agresją, złośliwością.
- 23) Zabronione jest obniżanie lub niszczenie poczucia wartości Małoletnich.
- 24) Zabronione jest wzbudzanie w Małoletnim poczucia zagrożenia.
- 25) Zabronione jest upokarzanie Małoletniego.
- 26) Członek Personelu zobowiązany jest do równego traktowania wszystkich Małoletnich.
- 27) Małoletni, który czuje się niekomfortowo w jakiejś sytuacji, wobec konkretnego zachowania, czy słów, może o tym powiedzieć Personelowi i może oczekiwać odpowiedniej reakcji i/lub pomocy.
- 28) Członek Personelu nie może nawiązywać z Małoletnim relacji polegających na kontaktowaniu się z nim po godzinach swojej pracy (bezpośredni kontakt fizyczny, komunikacja internetowa, telefoniczna itp.).
- 29) Małoletni zobowiązany jest do przestrzegania norm społecznych i szanowania innych Małoletnich oraz innych osób.
- 30) Członek Personelu ma prawo wymagać od Małoletniego przestrzegania zasad i norm zachowania ogólnie przyjętych biorąc pod uwagę wiek i rozwój Małoletniego.
- 31) Członek Personelu zobowiązany jest udzielić pomocy osobie Małoletniej reagującej na zachowania o charakterze przemocowym innych Małoletnich.

- 32) W przypadku doświadczenia jakiegokolwiek z form krzywdzenia należy zgłosić ten fakt Personelowi tj. osobie pracującej w Spółce. Po zgłoszeniu zostanie uruchomiona odpowiednia procedura.

33) Standardy udostępnione są na stronie internetowej ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. i na tablicy ogłoszeń w siedzibie ZOO WROCŁAW Sp. z o.o. przy budynku portierni (w wersji pełnej i skróconej).