



STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

UNITY LINE LIMITED SP. Z O.O. ODDZIAŁ W POLSCE

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

1. Zważywszy, że Unity Line Limited spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce [zwane dalej: **Unity Line Limited**] w ramach prowadzonej działalności świadczy usługi turystyczne polegające m. in. na organizacji przewozów pasażerskich promami oraz organizacji wycieczek, z których to usług mogą korzystać osoby poniżej 18 roku życia niniejszym wprowadza się Standardy Ochrony Małoletnich Unity Line Limited spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce, zwane dalej „Standardami”.
2. Standardy zostały opracowane w związku z obowiązkami nałożonymi Ustawą z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich.
3. Standardy określają:
 - 1) zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników;
 - 2) zasady identyfikacji małoletniego korzystającego z usług Unity Line Limited oraz jego relacji w stosunku do towarzyszącej małoletniemu osoby dorosłej;
 - 3) zasady zapewniające bezpieczne relacje między małoletnim a personelem, w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich;
 - 4) zasady i procedurę reagowania w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dobro małoletniego korzystającego z usług Unity Line Limited jest zagrożone;
 - 5) procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego;
 - 6) osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia;
 - 7) wymogi dotyczące bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone;
 - 8) zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu lub organizatora do stosowania standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności;
 - 9) sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego;
 - 10) zasady i sposób udostępniania Standardów;
 - 11) zasady przeglądu i aktualizacji Standardów.

Rozdział 2 Objaśnienie terminów

§ 2

Ileokroć w Standardach jest mowa o:

- 1) **Unity Line Limited** – należy przez to rozumieć Unity Line Limited spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce z siedzibą w Szczecinie przy pl. Rodła 8, kod pocztowy: 70-419, NIP: 3020001748, REGON: 321457024, wpisany do rejestru





- przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000487684, sąd rejestrowy: Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie XIII Wydział KRS;
- 2) **małoletnim, dziecku** – należy przez to rozumieć osobę fizyczną do ukończenia przez nią 18 roku życia;
 - 3) **rodzicach** – rozumie się przez to także opiekunów prawnych oraz inne osoby, którym sąd powierzył sprawowanie opieki nad dzieckiem;
 - 4) **opiekunie** – należy rozumieć przez to opiekuna prawnego w rozumieniu art. 145-177 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. Kodeks rodzinny i opiekuńczy;
 - 5) **pracowniku** - należy rozumieć przez to wszystkie osoby zatrudnione przez Unity Line Limited na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej;
 - 6) **dyrektorze** – należy przez to rozumieć każdego z dyrektorów Unity Line Limited uprawnionych do reprezentowania spółki oraz osobę reprezentującą zagranicznego przedsiębiorcę w Oddziale;
 - 7) **osobie wyznaczonej** – należy przez to rozumieć wyznaczonego przez dyrektora pracownika bądź pracowników sprawujących nadzór nad realizacją Standardów;
 - 8) **promach** – należy przez to rozumieć promy którymi zarządza Unity Line Limited;
 - 9) **usługach** - należy przez to rozumieć usługi turystyczne świadczone przez Unity Line Limited polegające m. in. na organizacji przewozów pasażerskich promami oraz organizacji wycieczek.

Rozdział 3 Zasady bezpiecznej rekrutacji pracowników

§ 3

1. Dyrektor, przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem osoby do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi [dalej: **kandydat na pracownika**], zobowiązany jest do uzyskania informacji, czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym 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.
2. Dyrektor od kandydata na pracownika pobiera 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 lub za odpowiadające tym przestępstwom czyny zabronione określone w przepisach prawa obcego.
3. Jeżeli kandydat na pracownika posiada obywatelstwo innego państwa niż polskie, dyrektor pobiera od niego dodatkowo informację z rejestru karnego państwa obywatelstwa uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeżeli prawo państwa obywatelstwa kandydata na pracownika nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z dziećmi, kandydat ten przedkłada dyrektorowi informację z rejestru karnego tego państwa.
4. Dyrektor pobiera od kandydata na pracownika oświadczenia złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej o państwie lub państwach (innych niż Rzeczpospolita Polska) w których kandydat zamieszkiwał w ciągu ostatnich 20 lat i państwie obywatelstwa oraz informację z rejestrów karnych każdego z tych państw uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z dziećmi. Jeżeli prawo państwa/państw, o których mowa w zdaniu poprzedzającym nie przewiduje wydawania informacji do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z dziećmi, kandydat ten przedkłada dyrektorowi informację z rejestru karnego państwa/państw.





5. Jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat składa:
 - 1) oświadczenie pod rygorem odpowiedzialności karnej o tym fakcie wraz z
 - 2) oświadczeniem pod rygorem odpowiedzialności karnej o tym fakcie, że nie był prawomocnie skazany 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 dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii 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.
6. Pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej o których mowa w ust. 4 i 5 powyżej, składa się oświadczenie o następującej treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
7. Wzory oświadczeń dotyczących obywatelstwa/obywatelstw oraz zamieszkiwania w ciągu 20 lat oraz oświadczenia o niekaralności oraz o toczących się postępowaniach przygotowawczych, sądowych i dyscyplinarnych określa załącznik 1 do niniejszych Standardów.
8. Informacje uzyskane z Rejestru, o których mowa w ust. 1, utrwała się w formie wydruku i załącza do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym, uprawianiem sportu lub realizacją innych zainteresowań przez małoletnich, lub z opieką nad nimi.
9. Informacje oraz oświadczenia, o których mowa w ust. 2-5, załącza się do akt osobowych pracownika albo dokumentacji dotyczącej osoby dopuszczonej do takiej działalności.
10. Za realizację obowiązków, o których mowa w ust. 1-9 odpowiada dyrektor lub osoba wyznaczona.

Rozdział 4

Zasady identyfikacji małoletniego korzystającego z usług Unity Line Limited i jego relacji w stosunku do towarzyszącej małoletniemu osoby dorosłej

§ 4

1. Odpowiedzialność za małoletnich korzystających z usług Unity Line Limited ponoszą ich rodzice/opiekunowie.
2. Małoletni którzy nie ukończyli 12 lat, mogą podróżować promami wyłącznie pod opieką dorosłych.
3. W przypadku samodzielnej podróży małoletniego, który ukończył 12 lat, przed nabyciem biletu na usługę wymagane jest doręczenie pisemnej zgody rodzica lub prawnego opiekuna małoletniego, który ukończył 12 lat, zawierającej imiona i nazwiska wszystkich przedstawicieli ustawowych małoletniego, który ukończył 12 lat oraz co najmniej: adres zamieszkania i telefon tych osób.
4. W czasie podróży promem Unity Line Limited nie zapewnia opieki nad małoletnimi, jak również nie ponosi odpowiedzialności za osoby pozostawione bez opieki dorosłych.

§ 5





1. Osoby (małoletni i osoby mu towarzyszące) korzystające z usług Unity Line Limited podlegają identyfikacji.
2. Zakup biletów na usługi Unity Line Limited oraz zaokrętowanie na promy następuje za okazaniem ważnego dokumentu tożsamości stwierdzającego obywatelstwo (w szczególności: dowodu osobistego lub paszportu).
3. Zaokrętowanie na promy następuje na podstawie biletu za okazaniem ważnego dokumentu tożsamości potwierdzającego obywatelstwo (w szczególności: dowodu osobistego lub paszportu).
4. Aby dokonać identyfikacji relacji małoletniego w stosunku do towarzyszącej mu osoby dorosłej należy:
 - 1) zapytać o tożsamość małoletniego i towarzyszącej mu osoby dorosłej oraz o relację osoby dorosłej w stosunku do małoletniego;
 - 2) w przypadku braku dokumentów wskazujących na pokrewieństwo dziecka i osoby dorosłej należy zapytać o tę relację osobą dorosłą oraz dziecko;
 - 3) jeżeli osoba dorosła nie jest rodzicem lub opiekunem prawnym dziecka, należy zapytać, czy posiada dokument świadczący o zgodzie rodziców na wspólny wyjazd osoby dorosłej z dzieckiem (np. pisemne oświadczenie);
 - 4) jeżeli osoba dorosła nie posiada dokumentu zgody rodziców, należy poprosić o numer telefonu wyżej wymienionych, aby zadzwonić i potwierdzić przebywanie dziecka w obiekcie z obcą osobą dorosłą za wiedzą i zgodą rodziców/opiekunów prawnych.
4. W przypadku oporu ze strony osoby dorosłej co do okazania dokumentu dziecka i/lub wskazania relacji należy wyjaśnić, że procedura służy zapewnieniu bezpieczeństwa dzieciom korzystającym z usług.
5. Po wyjaśnieniu sprawy w sposób pozytywny należy podziękować za czas poświęcony na upewnienie się, że dziecko jest pod dobrą opieką i jeszcze raz podkreślić, że procedura ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom.
6. W przypadku gdy w trakcie rozmowy pracownik poweźmie podejrzenie wobec osoby dorosłej i jego intencji skrzywdzenia dziecka, należy powiadomić przełożonego/osobę wyznaczoną.
7. Od momentu, kiedy pojawiły się pierwsze wątpliwości, zarówno dziecko, jak i osoba dorosła powinni być pod stałą obserwacją pracowników i nie zostawać sami.
8. Przełożony/osoba wyznaczona, który został powiadomiony o sytuacji, podejmuje decyzję o zawiadomieniu policji lub w razie wątpliwości przejmuje rozmowę z podejrzaną osobą dorosłą w celu uzyskania dalszych wyjaśnień.
9. Przełożony/osoba wyznaczona weryfikuje, na ile podejrzenie krzywdzenia dziecka jest zasadne. W tym celu dobiera odpowiednie środki prowadzące do wyjaśnienia sytuacji lub podejmuje decyzję o przeprowadzeniu interwencji i zawiadomienia policję.
10. W przypadku gdy rozmowa potwierdzi przekonanie o próbie lub popełnieniu przestępstwa na szkodę dziecka, przełożony/osoba wyznaczona zawiadamia o tym fakcie policję.

Rozdział 5

Zasady bezpiecznych relacji między małoletnim a pracownikami Unity Line Limited, w tym w szczególności zachowania niedozwolone wobec małoletnich

§ 6

1. Pracownicy realizują zasady ochrony małoletnich w ramach obowiązującego prawa, przepisów wewnętrznych Unity Line Limited oraz swoich kompetencji.
2. Zasady bezpiecznych relacji pracowników z małoletnimi, obowiązują wszystkich pracowników.
3. Nieprzestrzeganie zasad bezpiecznych relacji traktowane jest jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

§ 7





1. Pracownicy w relacjach z małoletnimi kierują się ich dobrem i działają w ich najlepszym interesie, z poszanowaniem ich godności i potrzeb oraz respektują prawa dziecka i prawa człowieka.
2. Pracownicy traktują małoletnich z szacunkiem i cierpliwością. Pracownicy nie lekceważą, nie zawstydzają, nie upokarzają i nie obrażają małoletnich.
3. Niedopuszczalne jest stosowanie wobec małoletnich jakichkolwiek form przemocy oraz krzywdzenie małoletnich w jakiegokolwiek formie.
4. Pracownicy zobowiązani są do utrzymywania profesjonalnych relacji z małoletnimi przy zastosowaniu działań i komunikatów adekwatnych do sytuacji, wieku małoletniego i jego stopnia rozwoju.
5. Pracownicy są zobowiązani do równego traktowania małoletnich, niezależnie od ich płci, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego czy sprawności/niepełnosprawności.
6. W obecności małoletnich zabronione są jakiegokolwiek niestosowne zachowania, w szczególności używanie wulgarnych słów, gestów lub żartów, obraźliwe uwagi pod adresem małoletniego lub innych osób, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności lub atrakcyjności seksualnej, nadużywanie w stosunku do małoletniego władzy, używanie w stosunku do małoletniego jakiegokolwiek formy przemocy.

§ 8

1. Pracownicy zobowiązani są do szacunku dla nietykalności cielesnej, intymności i prywatności małoletniego.
2. Pracownicy unikają innego kontaktu fizycznego z małoletnim niż niezbędny.
3. Dopuszczalny jest fizyczny kontakt pracownika z małoletnim, który jest stosowny i spełnia zasady bezpiecznego kontaktu, tj.:
 - 1) jest odpowiedzią na potrzeby małoletniego w danym momencie;
 - 2) uwzględnia wiek małoletniego, etap rozwojowy, płeć, kontekst kulturowy i sytuacyjny.
4. Pracownik dokonując oceny stosowności kontaktu fizycznego z małoletnim kieruje się zawsze swoim profesjonalnym osądem, słuchając, obserwując i odnotowując reakcję małoletniego, pytając go o zgodę na kontakt fizyczny.
5. Pracownikowi nie wolno bić, szturchać, popychać ani w jakikolwiek sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego.

§ 9

1. Kontakt pracowników z małoletnimi może odbywać się wyłącznie w godzinach działalności Unity Line Limited i dotyczyć celów mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.
2. Zabronione jest utrzymywanie kontaktów z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon, e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych). W przypadku rozpoczęcia prywatnej rozmowy przez małoletniego pracownik nie kontynuuje rozmowy i informuje o tym fakcie dyrektora lub osobę wyznaczoną.
3. W uzasadnionych przypadkach związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych Pracownik jest zobowiązany do utrzymywania kontaktów z małoletnimi kanałami służbowymi i jeśli w to możliwe za pośrednictwem lub za zgodą rodzica/ opiekuna prawnego.

§ 10

1. Małoletni ma prawo do uzyskania informacji o osobie, której może zgłosić niewłaściwe zachowanie oraz ma prawo oczekiwać odpowiedniej reakcji na zgłoszenie.
2. Pracownicy są zobowiązani do wysłuchania małoletniego lub wskazania mu osoby, z którą może porozmawiać, do udzielenia pomocy małoletniemu lub innej odpowiedniej do sytuacji reakcji na niewłaściwe zachowanie.
3. Komunikacja między pracownikiem a małoletnim powinna być prowadzona z zachowaniem szacunku, cierpliwości, uważności i zrozumienia, dostosowana do wieku i poziomu rozwoju małoletniego.





4. Odpowiedzi i informacje udzielane małoletnim powinny być udzielane w sposób adekwatny do ich wieku i sytuacji.
5. Komunikacja z małoletnim powinna odbywać się w sposób, który nie będzie go zawstydzać, lekceważyć ani obrażać.
6. Pracownik nie może krzyczeć na małoletniego, z wyjątkiem szczególnych przypadków wynikających z bezpieczeństwa małoletniego.
7. Pracownik jest zobowiązany do każdorazowego poinformowania małoletniego o decyzjach podejmowanych w stosunku do niego oraz wyjaśnienia mu ich podstaw. Podejmowanie decyzji dotyczących małoletniego powinno następować z poszanowaniem jego godności i w miarę możliwości uwzględniać jego oczekiwania.

§ 11

1. Unity Line Limited zapewnia najwyższe standardy ochrony danych osobowych małoletnich zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Unity Line Limited, uznając prawo małoletniego do prywatności i ochrony dóbr osobistych, zapewnia ochronę wizerunku małoletniego.
3. Małoletni ma prawo do poszanowania prywatności. Pracownicy podejmują działania z uwzględnieniem tej zasady.
4. Pracownik nie może ujawniać informacji wrażliwych dotyczących małoletniego wobec osób nieuprawnionych. Informacje wrażliwe obejmują wizerunek małoletniego, informacje o jego sytuacji rodzinnej, ekonomicznej, medycznej, opiekuńczej i prawnej.
5. Pracownik nie może utrwalać wizerunku małoletniego (filmowanie, nagrywanie głosu, fotografowanie) dla potrzeb prywatnych. Dotyczy to także umożliwienia osobom / podmiotom trzecim utrwalenia wizerunku małoletniego.
6. Utrwalanie wizerunku małoletniego jest możliwe wyłącznie za zgodą rodzica lub opiekuna, która jest udzielana w formie pisemnej. Pracownik jest zobowiązany każdorazowo do poinformowania rodzica lub opiekuna prawnego oraz małoletniego o celu utrwalenia wizerunku.
7. Jeżeli wizerunek dziecka stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak: zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda rodzica lub opiekuna na utrwalanie wizerunku dziecka nie jest wymagana.

§ 12

Niedozwolonymi zachowanymi pracowników wobec małoletnich są:

- 1) stosowanie przemocy, agresji, gróźb wobec małoletniego;
- 2) nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych oraz składanie małoletnim propozycji o nieodpowiednim charakterze;
- 3) udostępnianie małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na ich formę,
- 4) zachowywanie się w sposób seksualnie prowokacyjny;
- 5) proponowanie oraz częstowanie małoletnich alkoholem, wyrobami tytoniowymi, środkami odurzającymi, narkotykami i innymi nielegalnymi substancjami, jak również tolerowanie używania ich przez małoletnich;
- 6) używanie przez pracownika lub pozostawanie pod wpływem alkoholu, środków odurzających, narkotyków w obecności małoletnich;
- 7) wszelkie zachowania, które mają znamiona innych form przemocy psychicznej, fizycznej lub wykorzystywania seksualnego;
- 8) wszelkie zachowania, które zawstydzają, upokarzają, deprecjonują, dyskryminują lub poniżają;
- 9) niestosowny kontakt fizyczny z małoletnim;
- 10) opowiadanie w ich obecności żartów o podtekście seksualnym, obscenicznym i wulgarnym;





- 11) łamanie praw dziecka i praw człowieka;
- 12) dyskryminacja ze względu na stan zdrowia, potrzeby rozwojowe i edukacyjne, możliwości psychofizyczne, seksualność, orientację seksualną, pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne i światopogląd.

§ 13

1. Pracownicy pozostają uwrażliwieni na przemoc wobec małoletnich, w tym przemoc rówieśniczą.
2. W przypadku podejrzenia krzywdzenia, stwierdzenia krzywdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu małoletniego pracownik zobowiązany jest o poinformowaniu o zaistniałej sytuacji dyrektora lub osobę wyznaczoną.

Rozdział 6

Zasady bezpiecznych relacji między małoletnimi, a w szczególności zachowania niedozwolone

§ 14

1. Odpowiedzialność za małoletnich podczas przebywania na promach Unity Line Limited i korzystania z usług Unity Line Limited ponoszą ich rodzice/opiekunowie.
2. Małoletni mają obowiązek przestrzegania zasad i norm obowiązujących w Unity Line Limited oraz stosowania się do poleceń pracowników.
3. Małoletni szanują prawo innych do odmienności i zachowania tożsamości ze względu na: pochodzenie, narodowość, religię, status ekonomiczny, cechy rodzinne, wiek, płeć, orientację seksualną, cechy fizyczne, niepełnosprawność. Nie naruszają praw innych, nikogo nie dyskryminują ze względu na jakąkolwiek odmiennosc.
4. Zachowanie i postępowanie małoletnich wobec siebie oraz innych osób nie narusza ich godności i wartości osobistej. Małoletni są zobowiązani do respektowania praw i wolności osobistych swoich kolegów i koleżanek, ich prawa do własnego zdania, popełniania błędów, do własnych poglądów, wyglądu i zachowania – w ramach przyjętych norm i wartości. Małoletni akceptują i szanują siebie nawzajem.
5. Kontakty między małoletnimi cechuje zachowanie przez nich wysokiej kultury osobistej, tj. używanie zwrotów grzecznościowych, uprzejmość, życzliwość, poprawny, wolny od wulgaryzmów język, kontrola swojego zachowania i emocji.
6. Bez względu na powód, agresja i przemoc fizyczna, słowna lub psychiczna wśród małoletnich nigdy nie może być przez nich akceptowana lub usprawiedliwiona. Małoletni nie mają prawa stosować słownej, psychicznej czy fizycznej agresji i przemocy wobec innych.
7. Małoletni mają obowiązek przeciwstawiania się wszelkim przejawom brutalności, agresji, przemocy i wulgarności oraz informowania rodziców/opiekunów lub pracowników o zaistniałej sytuacji.

§ 15

Za niedozwolone zachowania małoletnich uznaje się:

- 1) stosowanie jakiegokolwiek agresji i przemocy wobec innych osób;
- 2) stosowanie agresji i przemocy fizycznej w formach takich jak np.:
 - a) bicie/uderzenie/popychanie/kopanie/opluwanie,
 - b) wymuszenia,
 - c) napastowanie seksualne,
 - d) nadużywanie swojej przewagi nad inną osobą,
 - e) fizyczne zaczepki,
 - f) zmuszanie innej osoby do podejmowania niewłaściwych działań,
 - g) rzucanie w kogoś przedmiotami;
- 3) stosowanie agresji i przemocy słownej w formach takich jak np.:





- a) obelgi, wyzwiska,
 - b) wyśmiewanie, drwienie, szydzenie z krzywdzonego,
 - c) bezpośrednio obrażanie ofiary;
 - d) plotki i obraźliwe żarty,
 - e) przedrzeźnianie,
 - f) groźby.
- 4) stosowanie agresji i przemocy psychicznej w formach takich jak np.:
- a) poniżanie,
 - b) wykluczanie/izolacja/milczenie/manipulowanie,
 - c) pisanie na ścianach (np. w toalecie lub na korytarzu);
 - d) wulgarnie gesty,
 - e) śledzenie/szpiegowanie,
 - f) obraźliwe sms-y i mms-y,
 - g) wiadomości na forach internetowych, w mediach społecznościowych;
 - h) telefony i e-maile zawierające groźby, poniżające, wulgarnie, zastraszające,
 - i) niszczenie/zabieranie rzeczy należących do innych osób.
 - j) straszenie i szantażowanie.

Rozdział 7

Wymogi uwzględniające sytuację dzieci niepełnosprawnych oraz dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi

§ 16

1. Odpowiedzialność za małoletnich z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi podczas przebywania na promach Unity Line Limited korzystania z oferty Unity Line Limited ponoszą ich rodzice/opiekunowie.
2. Małoletni z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi utrudniającymi komunikację z pracownikami Unity Line Limited pozostają pod stałą opieką i nadzorem rodzica/opiekuna.
3. Pracownik w kontakcie z małoletnimi z niepełnosprawnościami oraz ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zachowuje cierpliwość, odnosi się do nich z szacunkiem.
4. Pracownik uważnie wysłuchuje małoletniego oraz stara się udzielić pomocy i odpowiedzi dostosowanej do jego sytuacji związanej z niepełnosprawnością.
5. Pracownik nie używa przewagi intelektualnej nad małoletnimi z niepełnosprawnościami, nie zawstydzają, nie upokarza.
6. Pracownik pozostaje uważny na sytuację małoletnich z niepełnosprawnościami i reaguje na wszelkie negatywne i agresywne zachowania w stosunku do małoletnich z niepełnosprawnościami ze strony innych osób, w tym rówieśników.

Rozdział 8

Zasady i procedura reagowania w przypadku uzasadnionego przypuszczenia, że dobro małoletniego korzystającego z usług Unity Line Limited jest zagrożone

§ 17

1. Krzywdzeniem jest:
 - 1) przemoc fizyczna – czyli celowe uszkodzenie ciała, zadawanie bólu lub groźba uszkodzenia ciała. Skutkiem przemocy fizycznej mogą być m. in. złamania, siniaki, rany cięte, poparzenia, obrażenia wewnętrzne. Przemoc fizyczna powoduje lub może spowodować utratę zdrowia, życia bądź też ich zagrożenie;
 - 2) przemoc emocjonalna – czyli powtarzające się poniżanie, upokarzanie i ośmieszanie małoletniego, nieustanna krytyka, wciąganie małoletniego w konflikt, manipulowanie nim,





brak odpowiedniego wsparcia, stawianie małoletniemu wymagań i oczekiwań, którym nie jest on w stanie sprostać;

- 3) przemoc seksualna – czyli angażowanie małoletniego w aktywność seksualną przez osobę dorosłą, w tym wykorzystywanie seksualne, które odnosi się do zachowań z kontaktem fizycznym (np. dotykanie małoletniego, współżycie z małoletnim) oraz zachowania bez kontaktu fizycznego (np. pokazywanie małoletniemu materiałów pornograficznych, podglądanie, ekshibicjonizm). Przemoc ta może być jednorazowym incydentem lub powtarzać się przez dłuższy czas;
- 4) przemoc ekonomiczna – czyli niezapewnianie odpowiednich warunków do rozwoju dziecka, m.in. odpowiedniego odżywiania, ubrania, potrzeb edukacyjnych czy schronienia, w ramach środków dostępnych rodzicom lub opiekunom. Jest to jedna z form zaniedbania;
- 5) zaniedbywanie – czyli niezaspokajanie podstawowych potrzeb materialnych i emocjonalnych małoletniego przez rodzica lub opiekuna prawnego, niezapewnienie mu odpowiedniego jedzenia, ubrań, schronienia, opieki medycznej, bezpieczeństwa, braku dozoru nad wypełnianiem obowiązku szkolnego.

§ 18

1. Pracownicy kierują się przepisami prawa i działają na rzecz ochrony dzieci przed krzywdzeniem.
1. Pracownicy zwracają szczególną uwagę na występowanie w zachowaniu małoletniego sygnałów świadczących o krzywdzeniu.
2. Uwagę pracownika powinny zwrócić przykładowo następujące zachowania:
 - 1) dziecko ma widoczne obrażenia ciała (siniaki, poparzenia, ugryzienia, złamania kości itp.), których pochodzenie trudno jest wyjaśnić;
 - 2) podawane przez dziecko wyjaśnienia dotyczące obrażeń wydają się niewiarygodne, niemożliwe, niespójne itp. Dziecko często je zmienia;
 - 3) pojawia się niechęć przed udziałem w zajęciach uwzględniających ćwiczenia fizyczne;
 - 4) dziecko nadmiernie zakrywa ciało, niestosownie do sytuacji i pogody;
 - 5) dziecko wzdryga się, kiedy podchodzi do niego osoba dorosła;
 - 6) dziecko boi się rodzica lub opiekuna;
 - 7) dziecko boi się powrotu do domu;
 - 8) dziecko jest bierne, wycofane, uległe, przestraszone;
 - 9) dziecko cierpi na powtarzające się dolegliwości somatyczne: bóle brzucha, głowy, mdłości itp.;
 - 10) dziecko moczy się bez powodu lub w konkretnych sytuacjach czy też na widok określonych osób;
 - 11) nastąpiła nagła i wyraźna zmiana zachowania dziecka.
2. Każda informacja dotycząca podejrzenia krzywdzenia dziecka traktowana jest poważnie i wyjaśniana jest bez względu na to czy pochodzi od dziecka, rodzica/opiekuna, pracownika, osoby dorosłej oraz bez względu na to czy dotyczy podejrzenia krzywdzenia ze strony innego dziecka, rodzica/opiekuna dziecka, czy też pracownika czy innej osoby.

§ 19

1. Pracownicy posiadają odpowiednią wiedzę i w ramach wykonywanych obowiązków zwracają uwagę na czynniki ryzyka i symptomy krzywdzenia małoletnich.
2. Jeżeli zaistnieje uzasadnione przypuszczenie, że dobro małoletniego korzystającego z usług Unity Line Limited jest zagrożone, wówczas każdy pracownik jest zobowiązany, w reakcji na powyższe, do podjęcia adekwatnych działań.
3. Pracownicy zobowiązani są niezwłocznie informować dyrektora lub osobę wyznaczoną o każdym podejrzeniu krzywdzenia małoletniego.





§ 20

1. Mając uzasadnione podejrzenie, że małoletni korzystający z usług Unity Line Limited jest krzywdzony, należy niezwłocznie poinformować odpowiednie służby (policja, pogotowie ratunkowe), dzwoniąc pod numer 112 (ogólny numer alarmowy) lub 999 (pogotowie ratunkowe), 997 (policja) i opisać przebieg zdarzenia.
2. W zależności od dynamiki sytuacji i okoliczności, zgłoszenia dokonuje pracownik, który był bezpośrednim świadkiem zdarzenia lub który pierwszy powziął informację o zdarzeniu. Po dokonaniu zgłoszenia pracownik niezwłocznie informuje o zdarzeniu dyrektora lub osobę wyznaczoną.
3. Uzasadnione podejrzenie krzywdzenia małoletniego występuje wtedy, gdy:
 - 1) małoletni ujawnił pracownikowi fakt krzywdzenia,
 - 2) pracownik zaobserwował krzywdzenie małoletniego,
 - 3) zaobserwowano niepokojące zachowania osoby dorosłej w stosunku do dziecka,
 - 4) małoletni ma na sobie ślady krzywdzenia (np. zdrapania, zasinienia), a zapytane odpowiada niespójnie lub chaotycznie lub popada w zakłopotanie bądź występują inne okoliczności mogące wskazywać na krzywdzenie,
 - 5) rodzic/opiekun lub osoba trzecia zgłosił fakt krzywdzenia małoletniego.
4. W tej sytuacji, należy uniemożliwić małoletniemu oraz osobie podejrzewanej o krzywdzenie małoletniego oddalenie się z miejsca zdarzenia.
5. W uzasadnionych przypadkach można dokonać obywatelskiego zatrzymania osoby podejrzewanej. W takiej sytuacji, do czasu przybycia policji, należy trzymać tę osobę pod nadzorem przynajmniej dwóch pracowników.
6. W każdym przypadku należy zadbać o bezpieczeństwo małoletniego. Małoletni powinien przebywać pod opieką pracownika do czasu przyjazdu policji.
7. W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że doszło do popełnienia przestępstwa powiązanego z kontaktem małoletniego z materiałem biologicznym sprawcy (sperma, ślina, naskórek) należy w miarę możliwości nie dopuścić, aby małoletni mył się oraz jadł/pił do czasu przyjazdu policji.
8. Po odbiorze małoletniego przez policję należy zabezpieczyć materiał z monitoringu oraz inne istotne dowody (np. dokumenty) dotyczące zdarzenia i na wniosek służb przekazać ich kopię listem poleconym lub osobiście prokuratorowi lub policji.
9. Po interwencji, każdy pracownik biorący udział w interwencji sporządza kartę interwencji, której wzór stanowi załącznik nr 2.

Rozdział 9

Procedury i osoby odpowiedzialne za składanie zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego, zawiadamianie sądu opiekuńczego

§ 21

1. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest dziecko w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny, dyrektor lub osoba wyznaczona informuje właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez pisemne zawiadomienie.
2. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest dziecko powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi przestępstwo, wówczas dyrektor lub osoba wyznaczona informuje właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.

§ 22

1. W przypadku, gdy wobec dziecka popełniono przestępstwo dyrektor lub osoba wyznaczona sporządza zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.





2. W przypadku, gdy dobro małoletniego jest zagrożone - osobą odpowiedzialną za zawiadamanie sądu opiekuńczego poprzez złożenie wniosku o wgląd w sytuację rodziny, jest dyrektor lub osoba wyznaczona.

Rozdział 10

Zakres kompetencji osoby odpowiedzialnej za przygotowanie personelu do stosowania standardów, zasady przygotowania tego personelu do ich stosowania oraz sposób dokumentowania tej czynności

§ 23

1. Projekt Standardów ochrony małoletnich w wersji pełnej oraz w wersji skróconej dla małoletnich opracowuje dyrektor lub osoba wyznaczona.
2. Osobami odpowiedzialnymi za przygotowanie pracowników do stosowania Standardów są Kierownicy Działów.
3. Znajomość i zaakceptowanie Standardów przez pracownika zostanie potwierdzone podpisaniem odpowiedniego oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do Standardów. Oświadczenia załącza się do akt osobowych pracownika.
4. Osoba wskazana w ust. 2 w miarę potrzeby i możliwości organizuje pracownikom spotkania szkoleniowe dotyczące problematyki ochrony małoletnich i stosowania Standardów.

Rozdział 11

Osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenie mu wsparcia

§ 24

1. Osobą odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielenia mu wsparcia jest dyrektor lub osoba wyznaczona.
2. W sytuacjach niecierpiących zwłoki osobami odpowiedzialnymi za udzielenie małoletniemu wsparcia w sytuacji krzywdzenia jest każdy pracownik.
3. W przypadku uzyskania informacji lub zauważenia przez pracownika, że dziecko jest krzywdzone, pracownik ma obowiązek udzielenia pomocy a następnie sporządzenia notatki służbowej i zgłoszenia tego faktu dyrektorowi lub osobie wyznaczonej.

Rozdział 12

Sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego

§ 25

1. Dokumentacja dot. ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego, dokumentacja dot. interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia dziecka jest przechowywana w sekretariacie zarządu Unity Line Limited i jest udostępniana w jakikolwiek sposób i w jakiegokolwiek formie wyłącznie za zgodą dyrektora.
2. Odpowiedzialność za właściwe przechowywanie i udostępnianie dokumentacji dot. ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego oraz interwencji w przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego ponosi wyznaczony przez dyrektora pracownik sekretariatu.

Rozdział 13

Zasady i sposób udostępniania Standardów

§ 26





1. W Unity Line Limited obowiązują Standardy ochrony małoletnich w wersji pełnej oraz w wersji skróconej przeznaczonej dla małoletnich.
2. Skrócona wersja Standardów przeznaczona dla małoletnich stanowi załącznik nr 4 do niniejszych standardów.
3. Standardy w wersji pełnej oraz skróconej zamieszcza się na stronie internetowej Unity Line Limited, wywiesza w widocznym miejscu na promach oraz biurze podróży Unity Line Limited.

Rozdział 14 **Zasady przeglądu i aktualizacji Standardów**

§ 27

1. Osobą odpowiedzialną za monitorowanie, dokonywanie przeglądu i aktualizacji Standardów jest dyrektor lub osoba wyznaczona
2. Osoba, o której mowa w ust.1 co najmniej raz na dwa lata dokonuje oceny Standardów w celu zapewnienia ich dostosowania do aktualnych potrzeb oraz zgodności z obowiązującymi przepisami, sporządzając wnioski z przeprowadzonej oceny w formie pisemnej.
3. Dyrektor lub osoba wyznaczona po dokonaniu wniosków, o których mowa w ust. 2 wprowadza niezbędne zmiany, a następnie ogłasza nowe brzmienie Standardów.

Rozdział 15 **Postanowienia końcowe**

§ 28

Integralną część Standardów stanowią poniższe załączniki:

- 1) załącznik nr 1 – Wzory oświadczeń
- 2) załącznik nr 2 – Wzór karty interwencyjnej
- 3) załącznik nr 3 - Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z obowiązującymi Standardami ochrony małoletnich;
- 4) załącznik nr 4 - Skrócona wersja Standardów przeznaczona dla małoletnich.

§ 29

Standardy wchodzi w życie z dniem 15 sierpnia 2024 r.

