

# STANDARDY OCHRONY MAŁOLETNICH

## I Podstawowe Terminy

### § 1

Ilekcroć w niniejszych Standardach jest mowa bez bliższego określenia o:

- Zarządzie Spółki** – należy przez to rozumieć osoba/osoby, które są Członkami Zarządu Spółki Aquadrom Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej
- Spółce** – należy przez to rozumieć Aquadrom Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej.
- Pracownik** – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Aquadrom Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej.
- Partnerze współpracującym ze Spółką** – należy przez to rozumieć osoby wykonujące zadania zlecone na terenie Aquadrom Sp. z o.o. na mocy odrębnych przepisów.
- Małoletnim** – należy przez to rozumieć zgodnie z kodeksem cywilnym osobę od urodzenia do ukończenia 18 roku życia.
- Opiekunie małoletniego** – należy przez to rozumieć osobę uprawnioną do reprezentacji i stanowienia o małoletnim, w szczególności jego przedstawiciela ustawowego.
- Przedstawicielu ustawowym** – należy przez to rozumieć rodzica bądź opiekuna posiadającego pełnię władzy rodzicielskiej lub opiekuna prawnego (osobę reprezentującą dziecko, ustanowioną przez sąd, w sytuacji, gdy rodzicom nie przysługuje władza rodzicielska lub gdy rodzice nie żyją).
- Zgodzie opiekuna małoletniego** – należy przez to rozumieć zgodę co najmniej jednego z rodziców małoletniego. Jednak w przypadku braku porozumienia między opiekunami małoletniego należy poinformować ich o konieczności rozstrzygnięcia sprawy przez sąd rodzinny.
- Krzywdzeniu małoletniego** – należy rozumieć popełnienie czynu zabronionego lub czynu karalnego na szkodę małoletniego przez jakąkolwiek osobę, w tym pracownika Aquadrom Sp. z o.o. lub zagrożenie dobra małoletniego, w tym jego zaniedbywanie.
- Danych osobowych małoletniego** – należy przez to rozumieć wszelkie informacje umożliwiające identyfikację osoby małoletniej korzystającej z usług Aquadrom Sp. z o.o..
- Osobie odpowiedzialnej za Standardy Ochrony Małoletnich** – należy przez to rozumieć wyznaczonego przez Zarząd pracownika sprawującego nadzór nad realizacją niniejszych Standardów.
- Karcie Interwencji** – dokument wg wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki, sporządzany w każdym przypadku stwierdzenia krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletniego.
- Rejestrze interwencji** – rejestr prowadzony przez Zarząd Spółki lub przez osobę wyznaczoną przez Zarząd Spółki wg wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki, w którym dokumentowane są przypadki interwencji w związku ze stwierdzeniem krzywdzenia lub podejrzenia krzywdzenia małoletniego.

## II Zasady Zapewniające Bezpieczne Relacje Między Małoletnim a Personelem

### § 1

1. Wszystkie osoby zatrudniane przez Spółkę – bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilno-prawna, umowa o współpracy itp.) - mają obowiązek stosować postanowienia niniejszego dokumentu. Spółka ma prawo żądać od ww. osób potwierdzenia na piśmie zobowiązania do stosowania zasad przewidzianych w niniejszym dokumencie.
2. Pracownicy Spółki potwierdzają zapoznanie się ze standardami ochrony małoletnich na oświadczeniu. Wzór oświadczenia pracownika został określony w załączniku nr 1 do niniejszych Standardów.
3. Pracownicy nowo zatrudnieni w Aquadrom Sp. z o.o. są zapoznawani ze standardami w pierwszym tygodniu pracy i w tym czasie jest od nich odbierane oświadczenie, o którym mowa w ust. 2.
4. Spółka stosuje zasady bezpiecznej rekrutacji zgodnie z wymogami wynikającymi z przepisów prawa, w szczególności poprzez sprawdzenie w odpowiednich rejestrach karalności osób, które będą mieć kontakt z małoletnimi w ramach wykonywania zadań służbowych tj.:
  - a. przed nawiązaniem z osobą stosunku pracy lub przed dopuszczeniem osoby do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem małoletnich lub z opieką nad nimi, uzyskiwane są informacje czy dane tej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w w/w Rejestr;
  - b. od kandydata pobierane są aktualne informacje z Krajowego Rejestru Karnego o niekaralności;
  - c. jeżeli kandydat posiada obywatelstwo inne niż polskie, wówczas powinien przedłożyć również informację z rejestru karnego państwa, którego jest obywatelem, uzyskiwaną do celów działalności zawodowej lub wolontariackiej związanej z kontaktami z małoletnimi, bądź informację z rejestru karnego, jeżeli prawo tego państwa nie przewiduje wydawania informacji dla wyżej wymienionych celów;
  - d. od kandydata pobiera się oświadczenie o państwie/państwach (innych niż Rzeczypospolita Polska), w których zamieszkiwał w ostatnich 20 latach pod rygorem odpowiedzialności karnej;
  - e. jeżeli prawo państwa, z którego ma być przedłożona informacja o niekaralności nie przewiduje wydawania takiej informacji lub nie prowadzi rejestru karnego, wówczas kandydat składa, pod rygorem odpowiedzialności karnej, oświadczenie o tym fakcie wraz

z oświadczeniem, że nie był prawomocnie skazany oraz nie wydano wobec niego innego orzeczenia, w którym stwierdzono, iż dopuścił się takich czynów zabronionych, oraz że nie ma obowiązku wynikającego z orzeczenia sądu, innego uprawnionego organu lub ustawy;

- f. 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;
  - g. pod oświadczeniami składanymi pod rygorem odpowiedzialności karnej składa się oświadczenie o następującej treści: Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia. Oświadczenie to zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.
5. Wzór oświadczenia o niekaralności stanowi załącznik 2 do niniejszych Standardów.

## § 2

1. Zasady bezpiecznych relacji pracowników w Aquadrom Sp. z o.o. z jego podopiecznymi:
  - a. podstawową zasadą wszystkich czynności podejmowanych przez pracowników jest działanie dla dobra małoletniego i w jego interesie. Pracownik traktuje wszystkich z szacunkiem oraz uwzględnia godność i potrzeby. Niedopuszczalne jest stosowanie przemocy wobec małoletnich w jakiegokolwiek formie;
  - b. zasady bezpiecznych relacji personelu z małoletnimi obowiązują wszystkich pracowników, stażystów, praktykantów i wolontariuszy;
  - c. znajomość i zaakceptowanie zasad są potwierdzone podpisaniem oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszych Standardów.
2. Pracownik zobowiązany jest do utrzymywania profesjonalnej relacji z małoletnimi i każdorazowego rozważenia, czy jego reakcja, komunikat, bądź działanie jest odpowiednie do sytuacji, bezpieczne, uzasadnione i sprawiedliwe wobec innych osób.
3. Nie wolno zachowywać się w obecności małoletnich w sposób niestosowny: używanie wulgarnych słów, gestów, żartów, czynienie obraźliwych uwag, nawiązywanie w wypowiedziach do aktywności bądź atrakcyjności seksualnej lub wykorzystywanie wobec małoletniego relacji władzy lub przewagi fizycznej (zastraszanie, przymuszanie, groźby).
4. Pracownik w kontakcie z małoletnimi:
  - odnosi się z szacunkiem;
  - wysłuchuje małoletnich i stara się udzielać im odpowiedzi dostosowanej do sytuacji i ich wieku;

- nie zawstydzą, nie lekceważą, nie upokarzą i nie obrażą;
  - nie krzyczą, chyba że wymaga tego sytuacja niebezpieczna (np. ostrzeżenie);
  - nie ujawnia drażliwych informacji o małoletnim osobom do tego nieuprawnionym, dotyczy to również ujawniania jego wizerunku.
5. Obowiązuje zasada równości traktowania małoletnich – bez względu na ich płeć, orientację seksualną, sprawność/niepełnosprawność, status społeczny, etniczny, religijny, kulturowy, światopogląd.
  6. Decyzje dotyczące małoletniego powinny brać pod uwagę bezpieczeństwo pozostałych podopiecznych.
  7. Małoletni ma prawo do prywatności, odstąpienie od zasad poufności każdorazowo musi być uzasadnione.
  8. Pracownik zobowiązany jest do zachowania w poufności informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją lub wykonywaną pracą, dotyczących małoletnich.
  9. Pracownik nie może utrzymywać wizerunków małoletnich zarówno w celach prywatnych, jak i zawodowych, jeżeli opiekun nie wyraził na to zgody.

### § 3

1. Każde przemocowe zachowanie wobec uczestnika zajęć jest niedozwolone.
2. Nie można popychać, bić, szturchać, szarpać itp.
3. Pracownikowi nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który mógłby zostać nieprawidłowo zinterpretowany.
4. Kontakt fizyczny pracownika z małoletnim jest co do zasady niedozwolony. Wyjątkiem są sytuacje, kiedy kontakt taki nie prowadzi do krzywdzenia małoletniego i jest uzasadniony okolicznościami – np. pokazanie prawidłowości układu ciała w trakcie ćwiczeń, nauka pływania, nauka sportów walki, udzielenie pierwszej pomocy, inne sytuacje zagrożenia życia/zdrowia małoletniego. Należy w związku z tym przestrzegać następujących zasad:
  - nie wolno bić, popychać, szturchać ani w jakikolwiek inny sposób naruszać integralności fizycznej małoletniego,
  - nie wolno dotykać małoletniego w sposób, który może być uznany za nieprzyzwoity bądź niestosowny,
  - nie wolno łaskotać, udawać walki z małoletnimi czy prowadzić brutalnych zabaw fizycznych,
  - kontakt fizyczny z małoletnim nigdy nie może być niejawnym bądź ukrywany, wiązać się z jakąkolwiek gratyfikacją ani wynikać z relacji władzy,
  - w sytuacjach wymagających udzielenia małoletniemu pomocy, należy unikać kontaktów innych niż niezbędne do udzielenia pomocy.

5. Zabronione jest nawiązywanie z małoletnim jakichkolwiek relacji romantycznych lub seksualnych, czy składanie mu propozycji o nieodpowiednim charakterze. Dotyczy to także seksualnych komentarzy, żartów gestów, udostępniania małoletnim treści erotycznych i pornograficznych bez względu na formę.
6. Zabronione jest proponowanie małoletnim alkoholu, wyrobów tytoniowych, e-papierosów, napojów energetycznych, nielegalnych substancji, jak również używanie ich w obecności małoletnich.
7. Pracownik, który ma świadomość, iż małoletni doznał jakiejś krzywdy np. znęcania fizycznego, psychicznego lub wykorzystania seksualnego, zobowiązany jest do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach z małoletnim, wykazując zrozumienie i wycucie.
8. Należy unikać sytuacji pozostawiania pracownika z małoletnim sam na sam w pomieszczeniach nieobjętych monitoringiem, chyba że jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami (np. zagrożenie życia/zdrowia małoletniego).

#### § 4

1. Kontakt poza godzinami pracy z małoletnimi jest co do zasady zabroniony.
2. Nie wolno zapraszać małoletnich do swojego miejsca zamieszkania ani spotykać się z nimi poza godzinami pracy. Dotyczy to także kontaktów z małoletnimi poprzez prywatne kanały komunikacji (prywatny telefon /e-mail, komunikatory, profile w mediach społecznościowych). Spotkania z małoletnim lub też jego opiekunem powinny odbywać się na terenie Spółki.
3. Jeśli zachodzi konieczność kontaktu z małoletnim lub jego opiekunem poza godzinami pracy, dozwolone są środki:
  - służbowy telefon;
  - służbowy e-mail;
4. Jeśli pracownik musi spotkać się z małoletnim poza godzinami pracy Spółki lub jego opiekunem, wymagane jest poinformowanie o tym fakcie Zarząd Spółki, a opiekun musi wyrazić na taki kontakt zgodę.
5. W przypadku, gdy pracownika łączą z małoletnim lub jego opiekunem relacje rodzinne lub towarzyskie, zobowiązany on jest do zachowania pełnej poufności, w szczególności do utrzymania w tajemnicy spraw dotyczących innych małoletnich, opiekunów i pracowników.

### **III Rozpoznanie i Reagowanie na czynniki Ryzyka Krzywdzenia Małoletniego (dotyczy zgłoszeń dokonywanych przez osoby niebędące Pracownikami Spółki)**

#### **§ 1**

1. W przypadku krzywdzenia małoletniego na terenie obiektów należących do Aquadrom Sp. z o.o w Rudzie Śląskiej lub podejrzenia takiego krzywdzenia, każda osoba będąca świadkiem krzywdzenia lub mająca podejrzenie krzywdzenia (w tym osoba małoletnia), powinna zgłosić tę okoliczność:
  - jeśli zdarzenie ma miejsce w hali basenowej – najbliższemu ratownikowi lub pomocnikowi,
  - jeśli zdarzenie ma miejsce na terenie Aquadromu – któremukolwiek pracownikowi Aquadromu (kierownikowi zmiany, instruktorowi, animatorowi, recepcjonistce, pracownikowi biurowemu, technicznemu, porządkowemu itp.)
  - jeśli zdarzenie ma miejsce na plaży, parkingach, terenach zielonych, gastronomii – pracownikowi Biura Obsługi Klienta lub recepcji.
2. Niezależnie od powyższego, każde zgłoszenie może być złożone w Biurze Obsługi, Recepcji, Koordynatorowi Ratowników, a w sytuacjach nagłych, dowolnej osobie z Personelu.
3. Pracownik, któremu zgłoszono krzywdzenie małoletniego lub podejrzenie krzywdzenia powinien postępować zgodnie z zasadami przewidzianymi w zasadach i procedurach podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego.

### **IV Zasady i procedury podejmowania interwencji w sytuacji podejrzenia krzywdzenia małoletniego**

#### **§ 1**

1. W przypadku, gdy pracownik zauważy na terenie obiektów należących do Aquadrom Sp. z o.o w Rudzie Śląskiej jakiegokolwiek zachowanie innej osoby noszące znamiona krzywdzenia małoletniego, ma obowiązek w pierwszej kolejności podjąć działania zmierzające do wyeliminowania takich zachowań, w szczególności przez zwrócenie uwagi osobie dopuszczającej się tych zachowań oraz niezwłocznie zawiadomić o sytuacji swojego przełożonego. Dyrektor/Kierownik/Koordynator w porozumieniu z Zarządem Spółki podejmuje decyzję, czy konieczne jest wezwanie Policji. Pracownik, który był świadkiem zdarzenia sporządza notatkę służbową (pisemną lub e-mail) zawierającą opis sytuacji i przekazuje ją Zarządowi Spółki.

2. W przypadku powzięcia przez pracownika podejrzenia, że doszło do krzywdzenia małoletniego lub zgłoszenia takiej okoliczności przez małoletniego, opiekuna prawnego małoletniego lub przez osobę trzecią, pracownik ma obowiązek: zawiadomić niezwłocznie o zaistniałej sytuacji swojego przełożonego. Dyrektor/Kierownik/Koordynator w porozumieniu z Zarządem Spółki podejmuje decyzję, czy konieczne jest wezwanie Policji. Pracownik sporządza następnie notatkę służbową (pisemną lub e-mail) zawierającą opis sytuacji i przekazuje ją Zarządowi Spółki.
3. W przypadku zdarzeń, na terenie obiektów, wymagających natychmiastowej reakcji, w szczególności, zagrożenia życia małoletniego lub grożącego mu ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, pracownik będący świadkiem zdarzenia natychmiast powiadamia odpowiednie służby dzwoniąc pod nr 112 (policja, pogotowie) a następnie zawiadamia o tym swojego przełożonego i sporządza notatkę służbową (jak w pkt 1 i 2 powyżej).
4. Z zastrzeżeniem obowiązków pracowników określonych w ust. 1- 3 powyżej, interwencja prowadzona jest przez Zarząd Spółki, przy czym Zarząd Spółki może wyznaczyć na stałe do tego zadania inną osobę. W przypadku wyznaczenia takiej osoby, jej dane (imię, nazwisko, służbowy e – mail i telefon) zostaną podane do wiadomości pracowników. W przypadku wyznaczenia przez Zarząd Spółki takiej osoby, interwencję przeprowadza ta osoba. W ramach interwencji należy zabezpieczyć monitoring, jeśli zdarzenie miało miejsce na terenie objętym monitoringiem.
5. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie małoletniego ze strony osoby wyznaczonej do prowadzenia interwencji, wówczas interwencja prowadzona jest przez Zarząd Spółki. Jeżeli zgłoszono krzywdzenie małoletniego ze strony Zarządu Spółki, a nie została wyznaczona osoba do prowadzenia interwencji, wówczas działania opisane w pkt 4 podejmuje osoba, która dostrzegła krzywdzenie lub do której zgłoszono podejrzenie krzywdzenia małoletniego.
6. W przypadku, gdy doszło do krzywdzenia małoletniego, Zarząd Spółki (lub upoważniona przez Zarząd osoba) podejmuje decyzję o poinformowaniu o tym opiekuna prawnego małoletniego, a w razie konieczności także o obowiązku zgłoszenia podejrzenia krzywdzenia małoletniego do odpowiedniej instytucji (prokuratura/policja lub sąd rodzinno-opiekuńczy lub najbliższy ośrodek pomocy społecznej).
7. Jeśli interwencja dotyczy czynu zabronionego, Zarząd Spółki 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. Dalszy tok postępowania leży w kompetencjach instytucji wskazanych powyżej.
8. Z przebiegu każdej interwencji sporządza się kartę interwencji według wzoru ustalonego przez Zarząd Spółki. Kartę załącza się do rejestru interwencji prowadzonego przez Spółkę. Załącznik nr 3 do niniejszych standardów.

9. W przypadkach bardziej skomplikowanych (dotyczących wykorzystywania seksualnego oraz znęcania się fizycznego i psychicznego o dużym nasileniu) Prezes Zarządu może powołać zespół interwencyjny, w skład, którego mogą wejść: Prezes Zarządu, inni pracownicy mający wiedzę o krzywdzeniu dziecka lub o dziecku (określani jako: zespół interwencyjny).

## § 2

1. W przypadku, gdy zauważono krzywdzenie małoletniego przez opiekuna prawnego:
  - Zarząd Spółki podejmuje starania celem wyjaśnienia sytuacji z opiekunem prawnym. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego (ustalenia spisywane na karcie interwencji),
  - w przypadku, gdy wobec małoletniego popełniono przestępstwo lub istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa, Zarząd Spółki sporządza zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i przekazuje je do właściwej miejscowo policji lub prokuratury.
  - w przypadku, gdy z rozmowy z opiekunem prawnym (opiekunami prawnymi) wynika, że nie są oni zainteresowani pomocą małoletniemu, ignorują zdarzenie lub w inny sposób nie wspierają małoletniego, który doświadczył krzywdzenia, Zarząd Spółki sporządza wniosek o wgląd w sytuację rodziny, który kieruje do właściwego sądu rodzinnego lub innej upoważnionej instytucji.
2. W przypadku gdy zgłoszono krzywdzenie małoletniego przez pracownika Spółki, wówczas osoba ta zostaje odsunięta od wszelkich form kontaktu z małoletnimi (nie tylko z małoletnim, co do którego zgłoszono krzywdzenie) – do czasu wyjaśnienia sprawy.
3. W przypadku gdy pracownik Spółki dopuścił się wobec małoletniego innej formy krzywdzenia niż popełnienie przestępstwa na jego szkodę, Zarząd Spółki powinien zbadać wszystkie okoliczności sprawy, w szczególności wysłuchać osobę podejrzewaną o krzywdzenie, małoletniego (w porozumieniu z opiekunem prawnym) oraz innych świadków zdarzenia. W sytuacji, gdy naruszenie dobra małoletniego jest znaczne, w szczególności gdy doszło do dyskryminacji lub naruszenia godności małoletniego, należy rozważyć rozwiązanie stosunku prawnego z osobą, która dopuściła się krzywdzenia, lub zarekomendować takie rozwiązanie przełożonemu tej osoby. Jeżeli osoba, która dopuściła się krzywdzenia, nie jest bezpośrednio zatrudniona przez Spółkę, lecz przez podmiot trzeci, wówczas należy zarekomendować zakaz wstępu tej osoby na teren obiektów należących do Aquadrom Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej, a w razie potrzeby rozwiązać umowę z podmiotem współpracującym.



4. W przypadku, gdy podejrzenie krzywdzenia małoletniego zgłosił opiekun prawny małoletniego, a podejrzenie to nie zostało potwierdzone, należy o tym fakcie poinformować opiekuna prawnego małoletniego na piśmie.
5. W przypadku podejrzenia krzywdzenia małoletniego przez innego małoletniego w czasie przebywania na terenie obiektów należących Aquadrom Sp. z o.o. w Rudzie Śląskiej, np. na zajęciach grupowych, należy podjąć działania mające na celu zapobieżenie dalszemu krzywdzeniu, w tym przeprowadzić rozmowę z małoletnim podejrzanym o krzywdzenie oraz jego opiekunem/opiekunami prawnymi, a także oddzielnie z małoletnim poddanym krzywdzeniu i jego opiekunem/opiekunami prawnymi. Ponadto należy porozmawiać z innymi osobami mającymi wiedzę o zdarzeniu. W trakcie rozmów należy dążyć do ustalenia przebiegu zdarzenia, a także wpływu zdarzenia na zdrowie psychiczne i fizyczne małoletniego krzywdzonego. Ustalenia są spisywane na karcie interwencji. Dla małoletniego krzywdzącego oraz krzywdzonego sporządza się oddzielne karty interwencji.
6. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni w wieku od 13 do 17 lat, a jego zachowanie stanowi czyn karalny/przestępstwo, należy ponadto poinformować właściwy miejscowo sąd rodzinny lub policję poprzez pisemne zawiadomienie.
7. Jeżeli osobą podejrzaną o krzywdzenie jest małoletni powyżej lat 17, a jego zachowanie stanowi czyn karalny/przestępstwo, wówczas należy poinformować właściwą miejscowo jednostkę policji lub prokuratury poprzez pisemne zawiadomienie.
8. W trakcie rozmów należy upewnić się, że małoletni podejrzanym o krzywdzenie innego małoletniego sam nie jest krzywdzony przez opiekunów, innych dorosłych bądź innych małoletnich. W przypadku potwierdzenia takiej okoliczności należy podjąć interwencję także w stosunku do tego małoletniego.
9. Wszystkie osoby, które w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych powzięły informację o krzywdzeniu małoletniego lub informacje z tym związane, są zobowiązane do zachowania tych informacji w tajemnicy, wyłączając informacje przekazywane uprawnionym pracownikom Spółki i uprawnionym instytucjom w ramach działań interwencyjnych.
10. Dokumentację dotyczącą interwencji przechowuje się w sposób zapewniający poufność, przez okres zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, do czasu przedawnienia roszczeń (max 5 lat).

## V Zasady Ochrony Wizerunku Małoletniego

### § 1

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

### § 2

1. Pracownikowi nie wolno umożliwiać przedstawicielom mediów utrwalania wizerunku małoletniego (tj. filmowanie, fotografowanie) na terenie Spółki bez pisemnej zgody opiekuna małoletniego.
2. W celu uzyskania zgody opiekuna małoletniego na utrwalanie wizerunku małoletniego, pracownik musi skontaktować się z opiekunem małoletniego.
3. Niedopuszczalne jest podanie przedstawicielowi mediów danych kontaktowych opiekuna małoletniego bez wiedzy i zgody tego opiekuna.
4. Jeżeli wizerunek małoletniego stanowi jedynie szczegół całości, takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza, zgoda opiekunów na utrwalanie wizerunku małoletniego nie jest wymagana.

### § 3

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

## VII Zasady ochrony małoletnich przed treściami szkodliwymi i zagrożeniami w sieci internetowej oraz utrwalonymi w innej formie

### § 1

1. Ze względu na specyfikę organizowanych zajęć dla małoletnich prowadzonych na terenie Aquadromu m.in. nauka pływania czy nauka pływania dla bobasów wyklucza możliwość korzystania z urządzeń elektronicznych z dostępem do sieci internet w trakcie ww. zajęć, ryzyko narażenia się małoletniego na zagrożenia związane z treściami szkodliwymi jest znikome.

2. Niezależnie od powyższego, należy mieć na uwadze, że infrastruktura sieciowa na terenie obiektu umożliwia dostęp do sieci internet pracownikowi i małoletnim, zarówno w czasie zajęć, jak i poza nimi.
3. Na terenie Aquadromu nagrywanie dźwięku i obrazu za pomocą telefonu lub innych urządzeń jest możliwe jedynie za wyraźną zgodą spółki i wyłącznie na własne potrzeby.
4. Wzór zgody na wykorzystanie wizerunku stanowi załącznik 4 do niniejszych standardów.

## **VIII Zasady udostępniania Opiekunom prawnym i małoletnim standardów o zapoznania się z nimi i ich stosowania**

### **§ 1**

1. Dokument „Standardy Ochrony Małoletnich” jest dokumentem ogólnodostępnym dla pracowników Spółki, uczestników zajęć, małoletnich oraz ich opiekunów.
2. Dokument opublikowany jest na stronie internetowej Aquadromu oraz wywieszony na terenie obiektu w miejscu ogólnodostępnym.
3. Opiekun prawny małoletniego jest zobowiązany do zapoznania się ze Standardami Ochrony Małoletnich przed skorzystaniem z usług Aquadromu.

**Ruda Śląska 14.08.2024r.**